



## RESPUESTA DEL GOBIERNO

### (184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/18978

17/07/2020

46319

**AUTOR/A: BORRÁS PABÓN, Mireia (GVOX); AIZCORBE TORRA, Juan José (GVOX); FERNÁNDEZ-LOMANA GUTIÉRREZ, Rafael (GVOX)**

### RESPUESTA:

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

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 (en adelante, PAPE). Estos instrumentos se configuran como el marco normativo para la coordinación y ejecución de las políticas activas de empleo en el conjunto del Estado y como marco de referencia compartido, a partir del cual los Servicios Públicos de Empleo deben diseñar y gestionar sus propias políticas activas de empleo.

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 este contexto de colaboración, las Comunidades Autónomas 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. Así, se les ofrecen vías alternativas para desarrollar las acciones y medidas de políticas activas de empleo que, en todo caso, se adecuan a los objetivos prioritarios que se determinen y se integren en los distintos ámbitos de la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020. De este modo, las distintas Comunidades Autónomas pueden diseñar políticas de empleo específicas para el sector del deporte.

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 encuentra la industria 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 (ERTE). 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 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. 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 por 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 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. Su 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.

Por otra parte, 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.

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 ocasione 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 que 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 de cuotas a la 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.

Una vez creado este marco de protección extraordinario y atendiendo a la evolución de los efectos de la crisis, se ha aprobado el Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial.



Esta norma contiene nuevas medidas de reactivación del empleo y el trabajo autónomo. De un lado, permite extender la situación de ERTE por fuerza mayor hasta el 30 de septiembre de 2020, si hubieran sido solicitados antes de la entrada en vigor del artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo. Igualmente, se prorrogan, hasta el 30 de septiembre de 2020, los ERTES por fuerza mayor total con exoneraciones de cuotas decrecientes por el mes de julio, agosto y septiembre.

Asimismo, se amplía hasta esa fecha la posibilidad de acogerse a las exoneraciones de los expedientes de regulación temporal de empleo basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, cuando sean consecuencia de un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor, con ciertas peculiaridades. Entre ellas, la obligación de mantenimiento de empleo (hasta ahora exigida en los expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor).

Al ampliarse los expedientes de regulación temporal de empleo, se extiende también la protección por desempleo de los trabajadores acogidos al mismo, en los términos previstos en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo y, en el caso de los trabajadores fijos discontinuos, hasta el 31 de diciembre de 2020.

Además, los trabajadores incluidos en un expediente de regulación temporal de empleo que no sean beneficiarios de prestaciones por desempleo, se encontrarán en situación asimilada al alta a los efectos de entender el periodo de duración de la suspensión como efectivamente cotizado.

En consonancia con estas medidas, se prorroga la vigencia de los preceptos referidos a la interrupción del cómputo de contratos formativos y temporales durante los ERTES por fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID 19, así como a la prohibición de amparar en dichas causas la extinción de las relaciones laborales.

De otro lado, se crea la figura del ERTE de transición que será de aplicación hasta el 30 de septiembre de 2020. En el mismo, se prevén exoneraciones de las cuotas de Seguridad Social, tanto para los trabajadores cuya relación laboral siga suspendida, como para los trabajadores que reinicien la actividad, siendo mayor la exoneración para los primeros.

Ante un probable rebrote de la enfermedad, se ha regulado un nuevo ERTE excepcional al que podrán acogerse las empresas que, a partir del 1 de julio de 2020, vean interrumpida su actividad por la adopción de nuevas restricciones o medidas de contención sanitaria. De nuevo, las medidas derivadas del ERTE podrán aplicarse hasta el 30 de septiembre de 2020.



Por último, es preciso destacar las nuevas medidas para los trabajadores autónomos. En primer lugar, se establece una exención de cuotas para los meses de julio, agosto y septiembre para los autónomos beneficiarios de la prestación extraordinaria por cese de actividad. Además, estos trabajadores autónomos que hubieran percibido hasta el 30 de junio dicha prestación extraordinaria podrán solicitar la prestación ordinaria por cese cuando su actividad siga especialmente afectada por las consecuencias de la crisis sanitaria. Esta prestación será compatible con la actividad y se podrá percibir hasta el 30 de septiembre de 2020.

Se establece una prestación extraordinaria y específica para los trabajadores autónomos de temporada, con efectos desde el 1 de junio hasta el 31 de octubre de 2020.

Madrid, 22 de septiembre de 2020