



Medidas nacionales para evitar los despidos colectivos/individuales [incluida la concesión de licencias (adicionales/especiales)]

En toda Europa, los sindicatos están pidiendo medidas que garanticen que la crisis de COVID19 no se utilice en detrimento de los trabajadores y que se haga todo lo posible por establecer medidas que aseguren que los trabajadores se mantengan en el empleo y que los despidos se utilicen sólo como último recurso.

Los gobiernos y/o los interlocutores sociales han alcanzado acuerdos en los que se establecen nuevas medidas que permiten el trabajo a distancia y a domicilio en estos tiempos de crisis y que permiten acuerdos de reducción del tiempo de trabajo (véase la nota informativa de la CES sobre "Medidas de reducción del tiempo de trabajo")

En varios países se han establecido acuerdos de despido colectivo y/o individual mejorados. A continuación, en la sección I, se enumeran varios ejemplos.

Se han puesto en marcha iniciativas que ofrecen a los trabajadores acuerdos sobre permisos especiales o adicionales, de modo que puedan seguir ocupándose de sus hijos u otras personas a cargo sin ser despedidos. También se enumeran varios ejemplos de esos acuerdos sobre permisos más adelante, en la sección II.

Una nota de cautela, esta nota informativa capta una situación dinámica que está sujeta a cambios continuos. Por lo tanto, pedimos a las organizaciones afiliadas que nos proporcionen más información sobre las medidas relacionadas con el COVID 19 que se han introducido en su país para que podamos actualizar esta nota informativa.

I. Acuerdos sobre despido colectivo/individual

Croacia

- El Gobierno paga un 100% del salario mínimo neto de unos 435 euros a los trabajadores de las empresas que no despiden a sus empleados, se estima que unos 400.000 lugares de trabajo estarán cubiertos por esta medida. El período de elegibilidad para esta financiación será a partir de marzo de 2020, con una duración máxima de hasta 3 meses. Será posible ampliar la duración.

Dinamarca

Un acuerdo tripartito prevé, entre otras cosas, lo siguiente:

- Las empresas que se enfrenten a tener que notificar despidos de un mínimo del 30% de sus empleados o más de 50 empleados tienen derecho a una compensación salarial;



OBSERVATORIO COVID-19 NOTA INFORMATIVA CES

ACUERDOS SOBRE DESPIDOS

ACTUALIZADO 24 ABRIL 2020

- La compensación salarial del Estado asciende al 75% del salario de los empleados en cuestión, aunque sin exceder las 23.000 coronas danesas, si el empleador opta por un desempleo temporal de sus empleados en lugar de despedirlos. En el caso de los empleados no asalariados, la compensación salarial puede ascender al 90 por ciento, aunque sin exceder de 26.000 coronas danesas al mes por cada empleado a tiempo completo cubierto por el plan. La empresa puede recibir la compensación salarial más elevada durante tres meses desde el 9 de marzo y hasta el 9 de junio de 2020.
- El trabajador individual para el que la empresa solicita una compensación salarial debe tomar vacaciones y/o tiempo libre por un total de cinco días en relación con el período de compensación. Si el empleado no tiene vacaciones, tiempo libre, etc. por una cantidad de cinco días, se debe tomar un permiso sin sueldo o vacaciones del siguiente año de vacaciones.
- Las empresas deben solicitar la compensación a través del portal corporativo de la Autoridad Empresarial Danesa, virk.dk.

El 17 de marzo, los interlocutores sociales de la industria del país (DI -empleadores y Co-industri -sindicatos) firmaron un [acuerdo](#) en el que se reconocía que las alteraciones de las actividades empresariales relacionadas con el Covid-19 eran casos de fuerza mayor en virtud del convenio colectivo de la industria que se aplica a los trabajadores manuales (cuello azul). Esto permite a los empleadores terminar los contratos de trabajo sin previo aviso o compensación. Sin embargo, también requiere que las empresas que están dentro de su ámbito de aplicación reintegren de manera constante trabajadores si, y tan pronto como, se recupere la actividad. Este período se considerará entonces como un período de suspensión del contrato de trabajo. Los trabajadores que no sean recontratados después de 6 meses, serán considerados como rescindidos de su contrato de trabajo y recibirán una indemnización por despido.

El gobierno también ha aumentado el presupuesto del "fondo de alerta" (hasta 10 millones de coronas danesas o 1,33 millones de euros) que se utiliza para financiar acciones rápidas y específicas (formación, reorientación de la carrera profesional, apoyo a la movilidad, búsqueda de empleo) para las personas afectadas por la extinción generalizada del empleo. En caso de cierres de empresas importantes o de despidos de gran envergadura a nivel local, el Consejo Regional de Trabajo (RAR) puede conceder subvenciones a estas iniciativas para apoyar a los despedidos, con financiación procedente del "fondo de alerta" nacional. En tiempos normales, estas son típicamente situaciones de despidos que afectan al menos al 50% de los empleados en un sitio con al menos 20 empleados. El Ministro de Empleo permite excepciones a esta regla cuando las posibilidades de conseguir un empleo alternativo a nivel local son limitadas. Se espera que esta herramienta sea uno de los instrumentos preferentes para las personas que se encuentren sin trabajo cuando termine la crisis del coronavirus.

Asumiendo que algunos estudiantes de educación superior perderán sus trabajos como resultado del COVID-19, ahora tienen derecho a pedir lo que se conoce como préstamos SU extra de hasta 6.388 coronas danesas al mes, además de las actuales opciones de becas y préstamos SU.



OBSERVATORIO COVID-19 NOTA INFORMATIVA CES

ACUERDOS SOBRE DESPIDOS

ACTUALIZADO 24 ABRIL 2020

Estonia

- El 19 de marzo, el gobierno anunció una serie de medidas de apoyo, financiadas por un presupuesto total de 2.000 millones de euros (7% del PIB). El paquete incluye las siguientes medidas: El fondo del subsidio de desempleo del país ha establecido un sistema de compensación de ingresos para los empleadores que cumplan al menos dos de los tres criterios siguientes: i) su volumen de negocios ha disminuido en un 30%; ii) no están proporcionando el nivel de empleo previsto a por lo menos el 30% de sus empleados; iii) tienen que reducir los salarios pagados a por lo menos el 30% de su fuerza de trabajo en una cifra de por lo menos el 30%. Los empleados que sean suspendidos de empleo recibirán una compensación del 70% de sus ingresos brutos (hasta 1.000 euros) por mes durante un período de dos meses, entre el 1 de marzo y el 30 de mayo de 2020. El empleador está obligado a complementar esta cifra con un pago de al menos 150 euros.

Finlandia

El acuerdo nacional de los interlocutores sociales de 18 de marzo prevé varias modificaciones temporales de la legislación laboral en el ámbito de los despidos colectivos. Los interlocutores sociales subrayan, sin embargo, que los despidos son sólo un último recurso. La primera prioridad es buscar otro trabajo o formación. El 20 de marzo, el gobierno finlandés ha recogido todas estas propuestas en su plan de apoyo económico para hacer frente a la pandemia del coronavirus, cuyo presupuesto costará unos 15.000 millones de euros. Así pues, se adoptarán las siguientes medidas o cambios legislativos:

- Reducción de los tiempos mínimos de negociación en la Ley de Cooperación en las Empresas. Durante la pandemia, el personal puede ser despedido temporalmente del trabajo antes de que concluyan las negociaciones entre los empleadores y los sindicatos. Los interlocutores sociales coincidieron en que la brusca y grave caída de la demanda de bienes y servicios de las empresas como consecuencia del coronavirus, y que incita a las empresas a despedir a un número importante de personal, constituye una situación extraordinaria, en términos jurídicos, y como tal permite la forma más rápida de terminación del empleo como sea posible. De ahí el período normal de negociación legal que normalmente se da para la colaboración dentro de las empresas para aplicar medidas de desempleo parcial (despido temporal). El plazo se reducirá temporalmente a 5 días a partir del mínimo actual de 14 días o 6 semanas, dependiendo del número de despidos temporales previstos.
- Extensión del derecho al despido temporal a los contratos de trabajo de duración determinada
Ampliar el derecho al despido para incluir los contratos de empleo de duración determinada en la misma medida que para los contratos de duración indefinida. Los empleados despedidos deben tener derecho a prestaciones de desempleo y a rescindir sus contratos de trabajo de duración determinada.
- Acortar el período de preaviso de despido temporal
Reducir el plazo de preaviso de 14 días establecido en la Ley de Contratos de Trabajo a



OBSERVATORIO COVID-19 NOTA INFORMATIVA CES

ACUERDOS SOBRE DESPIDOS

ACTUALIZADO 24 ABRIL 2020

5 días para los despidos temporales.

- Aclarar la opción de despedir temporalmente a los empleados antes de la conclusión de las negociaciones de co-determinación.

Las organizaciones del mercado laboral convienen en que la caída repentina y grave de la demanda de productos o servicios de una empresa causada por el coronavirus, que da lugar a la necesidad de despedir a una proporción importante de sus empleados, constituye una situación excepcional con arreglo a la sección 60 de la Ley de cooperación en las empresas. La evaluación se hará caso por caso. Cuando ya no haya motivos para desviarse de las obligaciones de cooperación, el empleador deberá iniciar inmediatamente las negociaciones de cogestión.

- Ampliar el derecho a cancelar un período de prueba
Permitir la cancelación de un contrato de trabajo durante un período de prueba por razones financieras y relacionadas con la producción.

Al mismo tiempo, estipular que no habrá período de espera para el subsidio de desempleo ni días deducibles cuando se cancele un período de prueba.

- Extensión de la obligación de reemplazo
Las personas despedidas del trabajo debido a la pandemia deben ser contratadas de nuevo en un plazo de 9 meses (en lugar de los 4 a 6 meses actuales).

A fin de mejorar la seguridad de los ingresos de las personas despedidas o desempleadas hasta el 31 de diciembre de 2020, se propone lo siguiente:

- Mejorar el seguro de desempleo
Cancelar el período deducible del seguro de desempleo. Los períodos de despido no se cuentan para el período máximo del seguro de desempleo. Los cambios en el seguro de desempleo tienen efecto retroactivo a partir del 16 de marzo de 2020. Aclarar la legislación del seguro de desempleo para dar derecho a los empleados a un subsidio de desempleo diario, incluso en el caso de despido acordado.
- Acortar las condiciones de empleo
A menos que se cumpla lo contrario, las condiciones de empleo son de 13 semanas para el empleo que haya comenzado después del 1 de enero de 2020 y termine a más tardar el 31 de diciembre de 2020.
- Obligación de los empleadores de declarar a los empleados que han sido despedidos temporalmente
En el caso de despidos temporales de 10 o más personas, el empleador debe enviar una notificación de despido a los Servicios de TE y al pagador de la prestación.

El aviso incluirá los trabajadores que van a ser despedidos temporalmente y las fechas de inicio y fin de los despidos. Los empleados mencionados en la notificación se considerarán registrados como desempleados en busca de empleo. Los desempleados



OBSERVATORIO COVID-19 NOTA INFORMATIVA CES

ACUERDOS SOBRE DESPIDOS

ACTUALIZADO 24 ABRIL 2020

solicitan el subsidio de desempleo al pagador de la prestación y la prestación se paga si la solicitud se ajusta a los días de despido declarados por el empleador. Las personas despedidas temporalmente pueden, si así lo desean, registrarse por separado como desempleados en los servicios de la TE y tener derecho a sus servicios.

- La capacidad operativa de los fondos de desempleo y el pago rápido de las prestaciones están garantizados en todas las situaciones. El Estado se prepara para apoyar el funcionamiento de los fondos de desempleo con 20 millones de euros en 2020, de acuerdo con principios acordados por separado.

Grecia

- Se ha creado una lista de a) las empresas que han cesado sus operaciones con una decisión del Estado y de b) las empresas que se han visto sustancialmente afectadas por la situación (cuyos empleados tienen derecho a una indemnización por fines especiales de 800 euros pagada por el Estado), que luego ha publicado el Ministerio de Finanzas sobre la base de su Código de Actividad Empresarial (KAD). Esas empresas (alrededor de 800.000) pueden beneficiarse de diferentes medidas de apoyo; sin embargo, cualquier empleador que realice despidos no tendrá derecho a ese apoyo.

Irlanda

- Cuando un trabajador por cuenta propia o ajena ha perdido su trabajo debido a un descenso de la actividad económica causado por el COVID-19, puede solicitar el nuevo Pago de Desempleo por Pandemia COVID-19. El pago tiene por objeto proporcionar seguridad de ingresos durante un período en el que la persona puede solicitar un pago completo por búsqueda de empleo (y recibir cualquier derecho adicional con fecha anterior). El pago es de 203 euros por semana. También se están eliminando los 3 días de espera habituales en la prestación o subsidio de desempleo (esto requiere una enmienda legislativa y se aplicará a todas las reclamaciones de los solicitantes de empleo y entrará en vigor esta semana). Una persona puede presentar una solicitud directamente al Departamento de Asuntos de Empleo y Protección Social o (a fin de promover la continuidad de los vínculos entre los empleadores y sus empleados) el empleador puede efectuar el pago y luego recuperarlo posteriormente del Departamento (a través del sistema tributario). Se está pidiendo a los bancos que faciliten liquidez para que los empleadores puedan hacerlo.

Italia

- El Decreto "Cura Italia", de 16 de marzo de 2020, incluye medidas como:
 - 5.000 millones de euros más para ampliar el fondo de indemnización por despido (*cassa integrazione*) a todas las empresas (incluidas las que tienen 1 empleado);
 - Período de suspensión de 60 días para despidos colectivos e individuales por motivos económicos a partir de la entrada en vigor de la ley; esto incluye también a aquellos cuyos contratos de trabajo fueron rescindidos después del 23 de febrero (fecha en la que comenzó oficialmente la situación de crisis).



OBSERVATORIO COVID-19 NOTA INFORMATIVA CES

ACUERDOS SOBRE DESPIDOS

ACTUALIZADO 24 ABRIL 2020

Letonia

- El jueves 19 de marzo el Gabinete de Ministros de Letonia refrendó el proyecto de ley del Ministerio de Finanzas sobre medidas para superar la crisis causada por el coronavirus Covid19, y sus efectos en las empresas, que abarca un amplio conjunto de medidas de apoyo estatal, incluidas las prestaciones que se pagarán a los empleados despedidos por las empresas. La legislación estipula que para las empresas que se vean obligadas a permanecer inactivas debido a la pandemia del coronavirus -en los sectores que más han sufrido la crisis del Covid-19, los empleados recibirán el 75% de sus salarios con cargo al presupuesto estatal, con un pago mensual máximo por empleado establecido en 700 euros. Estos pagos del presupuesto estatal no se aplicarán al impuesto sobre la renta de las personas físicas ni a las contribuciones sociales. La ley también establece que los acreedores no podrán presentar demandas de insolvencia contra entidades legales hasta el 1 de septiembre de 2020. Este proyecto va a pasar ahora por el Parlamento letón.

Noruega

Las medidas gubernamentales para evitar despidos y quiebras en empresas viables se toman en tres fases. En una primera fase, el gobierno ha dado prioridad a las medidas inmediatas para evitar despidos innecesarios y quiebras en empresas viables que se enfrentan a una caída abrupta de los ingresos:

- El paquete de crisis presentado al *Stortinget* otorga a los trabajadores mejores derechos, incluida la ampliación del período de pago obligatorio durante el despido temporal de 15 a 20 días. Al mismo tiempo, se garantizará el pago completo temporal a partir de la fecha de suspensión (hasta 6G, (cantidad básica del Seguro Nacional 1 G = 98 866 coronas noruegas) durante un mínimo de 20 días a partir del despido. Los empleadores deben pagar los salarios los primeros 2 días después de la implementación del despido temporal (en vez de los 15 días de antes). A partir de entonces, el Estado se hace cargo y paga los salarios del despido durante otros 18 días. El pago por despido temporal es igual a la base de pago por enfermedad, lo que significa que los trabajadores que ganen menos de 600 000 coronas noruegas recibirán el salario completo durante 20 días. Si el despido dura más de 20 días, tiene derecho a las prestaciones de desempleo. Estas prestaciones ascienden a aproximadamente el 60 % de su salario. También se han suprimido los tres días de espera entre el período en que los empleadores tienen que proporcionar el salario a los trabajadores en despidos temporales y el período en que los trabajadores tienen derecho a prestaciones diarias de desempleo.
- El paquete de crisis no cambia las reglas del Acuerdo Básico sobre la notificación de la intención de despido. El empleador no puede decidir despedir a los trabajadores sin previo aviso. Antes de implementar cualquier despido, el empleador debe:
 - Consultar a los representantes de los trabajadores y se debe levantar acta de la reunión



OBSERVATORIO COVID-19 NOTA INFORMATIVA CES

ACUERDOS SOBRE DESPIDOS

ACTUALIZADO 24 ABRIL 2020

- Avisar a los empleados del despido previsto
- La notificación es, por regla general, de 14 días, y sólo excepcionalmente 2 días. El paquete de crisis no cambia estos avisos obligatorios. En todos los casos, el empleador está obligado a pagar los salarios hasta que el período de aviso expire.

Polonia

La Ley de 9 de abril de 2020 (esta ley se denomina "Escudo Dos anti-Covid 19") introdujo medidas que permiten reducir el empleo en la administración pública y en otras unidades de la misma. La reducción es posible gracias a diferentes medidas como

- terminación del empleo
- introducción de condiciones de empleo menos favorables (por un período limitado hasta el final del ejercicio económico), digamos simplemente una reducción de salario
- no se celebrará ningún otro contrato después de la expiración del contrato por el período de prueba o un contrato de plazo fijo
- reducción del tiempo de trabajo del empleado con una reducción proporcional simultánea del salario.

Cabe destacar que las posibles reducciones de empleo se producirán sin la participación de los sindicatos, ya que el legislador excluyó el uso de la Ley de despidos colectivos (que exige negociaciones con el sindicato para alcanzar un acuerdo sobre el modo y el alcance de los despidos colectivos). El sindicato será informado de la reducción de los gastos de personal y sólo podrá dar su opinión en un plazo de 7 días. Las disposiciones del Código de Trabajo que limitan la posibilidad de rescindir la relación laboral (con excepción de las relativas a la protección de la maternidad) no se aplicarán a la rescisión de la relación laboral ni a la reducción de salario.

Los empleados con los que se termine el empleo recibirán una indemnización por despido (en la cuantía de un mes de salario si el trabajador ha estado empleado en una entidad determinada durante menos de 3 años; dos meses de salario si el trabajador ha estado empleado en la entidad determinada de 3 a 10 años; tres meses de salario si el trabajador ha estado empleado en una unidad determinada durante más de 10 años), pero los empleados no tendrán derecho a volver a ser contratados (este derecho está incluido en la Ley de despidos colectivos).

No se consultó en modo alguno a los interlocutores sociales de Polonia sobre esta nueva ley. El NSZZ Solidarność en su Decisión del Presidium de la Unión N° 48/20 exigió la retirada de las disposiciones mencionadas, indicando, entre otras cosas, que las remuneraciones de los funcionarios públicos han estado congeladas durante muchos años y, como resultado, ya son anormalmente bajas.

Portugal

- El Gobierno, inspirándose en el régimen de despido previsto en el Código del Trabajo, estableció un apoyo financiero por trabajador, atribuido a la empresa destinado,



OBSERVATORIO COVID-19 NOTA INFORMATIVA CES

ACUERDOS SOBRE DESPIDOS

ACTUALIZADO 24 ABRIL 2020

exclusivamente al pago de las remuneraciones, por un importe equivalente a 2/3 de la remuneración bruta del trabajador, hasta un máximo de 3 RMMG (1.905,00 euros), el 70% asegurado por la Seguridad Social y el 30% asegurado por el empleador, con una duración de un mes, prorrogable mensualmente, hasta un máximo de 6 meses. Esta medida también puede combinarse con un plan de formación aprobado por el Instituto de Empleo y Formación de Portugal, con una beca que apoya en una cantidad correspondiente al 30% de la IAS (131,64 euros) destinada, a partes iguales, al trabajador y al empleador (65, 82 euros).

- Se concedió a la Inspección de Trabajo de Portugal (ACT) más poderes y competencias para suspender cualquier despido por parte de empleadores malintencionados. Además, se establece la prohibición de rescindir los contratos de trabajo del personal sanitario del servicio nacional de salud. España

España

- El Decreto Ley de 16 de marzo tiene por objeto fomentar la gestión del volumen de personal mediante ERTes flexibles (planes de regulación de empleo temporal -el equivalente del desempleo parcial). Simplifica el procedimiento de aplicación y acorta el tiempo de consulta de 15 a 7 días, lo que permite un ajuste más rápido del personal a la disminución de la actividad empresarial, evitando al mismo tiempo la terminación del empleo. Cuando se utilice el sistema de ERTes, el empleador estará exento de las cotizaciones a la seguridad social.
- De acuerdo con el mismo Decreto-Ley del 16 de marzo, para las empresas que apliquen los procedimientos de desempleo parcial (ERTE) y se comprometan a no rescindir los contratos de trabajo, los regímenes públicos cubrirán íntegramente (100%) las cotizaciones sociales para las pequeñas empresas (trabajadores autónomos con un número reducido de empleados) y las PYMES (<50 empleados), y cubrirán el 75% de las cotizaciones para las empresas con 50 o más empleados.
- En virtud de un decreto, publicado el 28 de marzo, los despidos por motivos de fuerza mayor o por razones objetivas de carácter económico, técnico, organizativo o de producción, resultantes del impacto del coronavirus, no se considerarán justificados mientras dure la crisis sanitaria.

Suiza

- El 13 de marzo, Suiza anunció un nuevo conjunto de medidas por valor de 10.000 millones de francos suizos, entre las que se incluye la ayuda de emergencia para compensar los salarios de los despidos temporales. Hasta 8.000 millones de francos pueden ser retirados de la Caja de Seguro de Desempleo para el subsidio de desempleo parcial. El período de espera para el desempleo parcial se reduce a un día, desde ahora hasta el 30 de septiembre de 2020. Por lo tanto, las empresas sólo tendrán que asumir un día de desempleo técnico antes de recibir la ayuda del seguro de desempleo. El Consejo Federal evalúa también la conveniencia de extender el derecho al desempleo parcial a los trabajadores con contratos de trabajo de duración



OBSERVATORIO COVID-19 NOTA INFORMATIVA CES

ACUERDOS SOBRE DESPIDOS

ACTUALIZADO 24 ABRIL 2020

determinada (no rescindibles) y a los trabajadores temporales. Para ello, será necesario adaptar la legislación.

Turquía

- En un mensaje conjunto del 25 de marzo, los sindicatos y las cámaras profesionales DİSK, KESK, TMMOB y TTB, decepcionados por las medidas del gobierno turco, lanzaron, entre otras, las siguientes recomendaciones al gobierno para que se encargue de que no se rescindan los contratos, ya sea de forma individual o colectiva, tanto en el sector público como en el privado.

Reino Unido

- El viernes 20 de marzo, el Ministro de Hacienda, anunció que a los trabajadores que ya han sido despedidos - o que van a serlo - a pesar de los planes del gobierno, se les aumentará en gran medida el subsidio de desempleo, y el llamado plan de "crédito universal" se mejorará en 1.000 libras al año.

II. Acuerdos sobre licencias adicionales/especiales

Austria

- Se introdujo una licencia para cuidados especiales a fin de garantizar que los empleados que no tienen derecho a una licencia puedan, no obstante, cuidar de sus hijos. La licencia para cuidados especiales es de hasta 3 semanas y se aplica a niños de hasta 14 años. El empleado con licencia para cuidados especiales recibe la cantidad habitual de su salario. El empleador tiene derecho a reclamar a la autoridad financiera un tercio de la remuneración.

Bélgica

- El Gobierno Federal propone una nueva legislación que permitiría a los progenitores monoparentales que trabajan actualmente en casa tomar una licencia parental específicamente para este período de aislamiento. La condición es que uno o más niños sean menores de doce años. Los padres pueden tomar la licencia por semana, el procedimiento será lo más corto posible y la solicitud puede comenzar tan pronto como alguien haya estado trabajando con su empleador durante un mes. Además, el permiso por coronavirus no tiene ningún impacto en el sistema regular: el saldo de la licencia parental del padre o la madre en cuestión sigue siendo el mismo. La única limitación es que la licencia sólo puede tomarse para trabajar cuatro quintos o a tiempo parcial. El régimen sería válido hasta el final del año escolar.

Bulgaria

- Actualmente se están debatiendo los siguientes cambios en el Código Laboral:



OBSERVATORIO COVID-19 NOTA INFORMATIVA CES

ACUERDOS SOBRE DESPIDOS

ACTUALIZADO 24 ABRIL 2020

- Proporcionar el derecho a una licencia retribuida en caso de un estado de emergencia, el tiempo por utilizar dicha licencia se reconocerá como tiempo de servicio.
- Si el empleador o una autoridad pública en caso de estado de emergencia ha dictado una orden de suspensión del trabajo de la empresa, de una parte de la empresa o de trabajadores y empleados individuales, el empleador tendrá derecho a conceder las vacaciones anuales remuneradas al empleado sin su consentimiento, incluso a un empleado que no haya adquirido ocho meses de antigüedad en el servicio. Si el empleado ya ha utilizado la totalidad de sus vacaciones anuales remuneradas, el empleador puede conceder una licencia no retribuida.
- El empleador estará obligado a permitir el uso de las vacaciones anuales pagadas o un permiso no retribuido en caso de un estado de emergencia declarado a petición de:
 - una trabajadora o empleada embarazada y una trabajadora o empleada en una avanzada etapa del tratamiento in vitro;
 - una madre o madre adoptiva de un niño de hasta 12 años de edad o de un niño discapacitado sin importar la edad;
 - un trabajador o empleado que es padre soltero o padre adoptivo de un niño de hasta 12 años de edad o de un niño discapacitado sin importar la edad;
 - un trabajador o empleado menor de 18 años;
 - un trabajador o empleado con una discapacidad de trabajo permanentemente reducida del 50 y más del 50 por ciento;
 - un trabajador o empleado con derecho a protección en caso de despido para personas reasignadas y/o enfermas.

Chipre

- Se concederá una "licencia especial" a los padres que trabajen en el sector privado para el cuidado de niños de hasta 15 años de edad (hasta el tercer grado de la escuela secundaria) debido a la suspensión de la asistencia a escuelas, públicas y privadas, a guarderías y centros de atención infantil. La licencia especial, que puede durar hasta 4 semanas (por el momento), y el subsidio están garantizados. Para un padre/madre con un salario de hasta 2.500 euros: por los primeros 1.000 euros del salario se pagará un subsidio de "licencia especial" del 60% del salario y por los siguientes 1.000 euros de su salario se pagará un subsidio del 40%. Se señala que en el caso de las familias monoparentales, la tasa de pago de la prestación varía entre el 70% y el 50% respectivamente. La licencia se concederá a uno de los dos progenitores y si uno de ellos la recibe, la otra parte no podrá obtener al mismo tiempo la licencia correspondiente. Asimismo, si uno de los padres trabaja/ recibe un subsidio de desempleo/ participa en un Plan de Suspensión del Trabajo y el otro no, el padre que trabaja no tiene derecho a él, a menos que el padre que no trabaja se haya infectado con el virus o esté hospitalizado o sea una persona discapacitada, o sea una persona en cuarentena. Además, se concederá un permiso parental para el cuidado de los hijos



OBSERVATORIO COVID-19 NOTA INFORMATIVA CES

ACUERDOS SOBRE DESPIDOS

ACTUALIZADO 24 ABRIL 2020

si la naturaleza de su trabajo no permite el teletrabajo o el trabajo desde casa o un horario flexible y si no hay asistencia interna. El permiso se concederá en consulta con el empleador al presentar la solicitud y también se aplicará a los padres de personas con discapacidad (independientemente de la edad), siempre que no se conceda un subsidio para el cuidado de esas personas. El período de licencia especial se considerará como un período de seguro simulado.

Francia

- La Ley de emergencia para hacer frente a la pandemia de Covid-19, aprobada el 22 de marzo, permite al Gobierno promulgar medidas, en los tres meses siguientes a la publicación de la ley en el diario oficial de Francia, a fin de limitar la rescisión de los contratos de trabajo y atenuar el impacto de la disminución del volumen de negocios. El Gobierno puede permitir que un acuerdo de empresa o de rama autorice a un empleador a imponer o modificar las fechas de disfrute de una licencia remunerada hasta un máximo de seis días laborables, anulando los plazos de preaviso y las modalidades de disfrute de dicha licencia previstas por el código del trabajo y por los convenios colectivos aplicables en la empresa. El Gobierno podrá permitir que los empleadores modifiquen unilateralmente las fechas de los días de RTT (reducción del tiempo de trabajo/ de la jornada laboral), los días de descanso de los empleados cuyo horario de trabajo se determine en función de los días y no de las horas ("*forfait jour*") y los días asignados a las cuentas de ahorro de tiempo. Las empresas de los sectores "de primera línea", es decir, las que son particularmente necesarias para la seguridad de la nación y la continuidad de la vida económica y social, pueden derogar legalmente las normas de orden público y las estipulaciones convencionales relativas al horario de trabajo, el descanso semanal y el descanso dominical, para hacer frente a un aumento excepcional de la actividad. Esto es inaceptable para los sindicatos franceses que insisten en que estas cuestiones relacionadas con las licencias y el tiempo de trabajo sólo pueden resolverse mediante convenio colectivo.
- El 25 de marzo de 2020, el Consejo de Ministros de Francia ya aprobó tres ordenanzas en virtud de la mencionada Ley de Emergencia de 23 de marzo de 2020. Una de ellas, la "Ordonnance portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos" (*ordenanza relativa a las medidas de urgencia en materia de permisos retribuidos, duración del trabajo y días de descanso*), otorga a los empleadores más medios tanto para imponer o modificar la toma de licencias y la toma de días de descanso, como para derogar el Código del Trabajo y los convenios colectivos en lo que respecta al derecho a los períodos de descanso. En lo que respecta a la duración del tiempo de trabajo, la ordenanza "que trata de las medidas de urgencia sobre las licencias pagadas, la duración del tiempo de trabajo y los días de descanso" permite:
 - Acuerdos de sector o de empresa que pueden definir las condiciones en las que los empleadores, mediante una derogación de las disposiciones legales y convencionales sobre la duración del tiempo de trabajo y la toma de períodos de permiso remunerado pueden:
 - Decidir sobre el disfrute de las vacaciones pagadas que los empleados han acumulado, "incluso antes del comienzo del período durante el cual



OBSERVATORIO COVID-19 NOTA INFORMATIVA CES

ACUERDOS SOBRE DESPIDOS

ACTUALIZADO 24 ABRIL 2020

normalmente deberían tomarse".

- Modificar unilateralmente las fechas en las que se toman las vacaciones retribuidas
- Dividir los períodos de vacaciones

Los períodos de licencia impuestos o modificados, tal como se aplican en este artículo, no pueden extenderse más allá del 31 de diciembre de 2020", aclara la ordenanza. Para la Ministra de Trabajo, Muriel Pénicaud, esta medida ofrecerá por ejemplo a las empresas la posibilidad de poner a su personal de vacaciones durante una semana en este período de inactividad.

- Los empleadores, "cuando redunde en interés de la empresa debido a dificultades económicas" pueden imponer o modificar unilateralmente, tras un preaviso de un día completo, la toma de días de descanso que los empleados han adquirido en forma de jornadas de trabajo reducidas, así como días o medias jornadas para los empleados con referencia a un número anual de días de trabajo (forfait jours). Esta medida se limitará a un máximo de 10 días y los días de descanso impuestos o modificados de manera similar, tal como se aplican en este artículo, no podrán extenderse más allá del 31 de diciembre de 2020
- Además, la ordenanza permite, con carácter temporal y excepcional, que "las empresas, en los sectores que se consideren esenciales para la continuidad de la vida económica y la seguridad de la nación", deroguen las normas de orden público relativas a la duración máxima de la jornada laboral diaria, la duración máxima de la jornada laboral nocturna diaria, los períodos de descanso diario, la duración máxima absoluta y media de la jornada laboral semanal y la duración semanal de la jornada nocturna. Otros decretos aclararán, por sectores, el cumplimiento tanto del objetivo de proteger la salud de los trabajadores como de los tiempos máximos de trabajo y los períodos mínimos de descanso que los empleadores están autorizados a establecer. Los empleadores que se acojan al menos a una de las excepciones permitidas deberán informar con prontitud al CE correspondiente y a la administración laboral. Por último, la Ordenanza prevé la adopción de futuros decretos, que permitirán derogaciones del descanso dominical para "empresas de sectores especialmente necesarios para la seguridad de la Nación o la continuidad de la vida económica".
- Un padre/madre que necesite quedarse en casa para cuidar de sus hijos debido al cierre de la escuela, tiene derecho automáticamente a una baja por enfermedad de 14 días con sueldo completo. Sólo uno de los padres a la vez tiene derecho a este beneficio

Alemania

- Después de haber decidido el viernes 20 de marzo suspender las negociaciones sobre la renovación de un acuerdo de rama que debía ser acordado en principio a mediados de abril de 2020, los interlocutores sociales de la industria metalúrgica alemana en el estado de North Rhine-Westphalia, el sindicato IG Metall y la federación patronal



OBSERVATORIO COVID-19 NOTA INFORMATIVA CES

ACUERDOS SOBRE DESPIDOS

ACTUALIZADO 24 ABRIL 2020

Gesamtmetall han negociado en su lugar un llamado "acuerdo de crisis colectiva" que es válido hasta el 31 de diciembre de 2020. Prevé una serie de medidas en relación con la reducción del tiempo de trabajo, pero también la concesión de 5 días adicionales de licencia remunerada a los padres de niños de hasta 12 años para que cuiden de sus hijos. Si esos padres optan por renunciar al aumento de la compensación durante el trabajo a jornada reducida, pueden obtener 8 días adicionales de licencia en su lugar. Este acuerdo regional parece estar a punto de adoptarse en otras regiones de Alemania.

Grecia

- Dado que las escuelas permanecen cerradas por orden público, durante el período comprendido entre el 11 de marzo de 2020 y el 10 de abril de 2020 (este período puede ampliarse eventualmente), se pueden aplicar disposiciones especiales de licencia a los padres para el cuidado de los niños. Los padres pueden ausentarse del trabajo durante 4 días de manera recurrente, de manera continua o no, de los cuales los 3 días consisten en una licencia especial (1 día es pagado por el gasto público, 2 días son pagados por el empleador) y el 4º día es considerado como 1 día de vacaciones anuales pagadas. Este derecho puede ser ejercido exclusivamente por uno de los padres o puede ser compartido por los padres. Este permiso con propósito especial se concede a los padres y madres trabajadores tanto en el sector público como privado. Si ambos trabajan, ellos deciden quién tendrá derecho al permiso con propósito especial y enviará la correspondiente declaración al empleador. Este último cubre 2/3 del permiso especial y el presupuesto estatal subvenciona 1/3 del permiso.

Italia

- El Decreto "Cura Italia" del 16 de marzo de 2020 incluye medidas como:
 - Con las escuelas cerradas hasta al menos el 03 de abril, se ha establecido una licencia parental extraordinaria de 15 días pagada al 50% del salario para uno de los padres y sólo para los niños menores de 12 años. Si los niños tienen entre 12 y 16 años, entonces esta licencia puede ser tomada pero no será pagada. Esta medida no se aplicará si uno de los padres está desempleado o no trabaja. La misma indemnización se reconoce también a los trabajadores autónomos y se calcula sobre la base de su remuneración diaria, cuyo importe se fija en función del tipo de actividad sectorial. Los padres de los niños con discapacidad tienen acceso a las mismas licencias sin restricciones de edad.
 - Alternativa a este permiso extraordinario y para los trabajadores que decidan no disfrutar esta licencia parental especial, las familias podrán recibir 600 euros para el cuidado de los niños (que se elevan a 1.000 euros para los que están en primera línea de los servicios médicos y de orden público).
 - Además de los permisos remunerados, los trabajadores que sean padres de menores de 12 a 16 años, en caso de que no existan otras ayudas a los ingresos, podrán quedarse en casa durante todo el período de suspensión de



OBSERVATORIO COVID-19 NOTA INFORMATIVA CES

ACUERDOS SOBRE DESPIDOS

ACTUALIZADO 24 ABRIL 2020

la escuela, independientemente del ciclo educativo. Se trata de una licencia no remunerada que no incluye contribuciones, pero se garantiza el derecho a mantener el puesto. Las mismas medidas se aplican a los trabajadores del sector público.

Luxemburgo

- Las organizaciones afiliadas luxemburguesas de la CES, OGBL y LCGB, acogen con satisfacción los cambios introducidos en relación con la licencia familiar de los empleados, debido al cierre de escuelas y otras instituciones públicas (y privadas). Todos los empleados, tanto residentes como no residentes, afiliados al sistema de seguridad social luxemburgués y que tengan hijos a cargo menores de 13 años, tienen derecho a esta licencia, incluso sin certificado médico, siempre que los hijos estén matriculados en la escuela y afectados por el cierre temporal de escuelas, guarderías y centros de día. Sin embargo, sólo uno de los padres puede solicitar esta licencia al mismo tiempo. Para poder beneficiarse de esta licencia, se debe rellenar el formulario facilitado por la institución de seguridad social competente. Este derecho a la licencia por motivos familiares también se concede a los hijos hasta los 18 años de edad si se paga un subsidio especial adicional (discapacidad >50%). Si el niño sigue recibiendo el subsidio especial adicional después de los 17 años de edad, el derecho a dicha licencia familiar sigue vigente mientras dure la crisis. Sin embargo, si el solicitante, el otro progenitor u otro miembro del hogar está parcialmente desempleado, respectivamente si el solicitante tiene otros medios para el cuidado de los hijos, no tiene derecho a la licencia familiar extraordinaria. No obstante, ambos padres pueden alternar si es necesario. En caso de que no exista otra solución para garantizar el cuidado adecuado de los niños, el empleador no puede rechazar esta solicitud de licencia. La licencia familiar no se deduce de los días previstos por la ley para acompañar a un niño enfermo. Debe evitarse cualquier abuso por parte de los empleadores y garantizarse siempre el cuidado de los hijos de los trabajadores afectados.

Malta

- Se ha llegado a un acuerdo en el sector de la educación entre el sindicato MUT y el gobierno para abordar el cierre de escuelas. El acuerdo estipula, entre otras cosas, que el período de cierre no se considerará como vacaciones y, por lo tanto, no hay necesidad de compensación en otros períodos en el futuro.

Noruega

- A raíz de una demanda de la LO-Noruega, y dado que las escuelas y los jardines de infancia deben permanecer cerrados durante al menos 14 días, el Parlamento ha decidido que los padres que se ocupan de los niños que ya no pueden acceder a los servicios de guardería debido a su cierre tendrán derecho a las prestaciones de guardería del NAV. Además, los anteriores 10 días de licencia concedidos a los padres que se ocupan de niños enfermos menores de 12 años se duplicarán a 20 y estarán disponibles para los padres que tengan que permanecer en casa para cuidar de sus hijos.



OBSERVATORIO COVID-19 NOTA INFORMATIVA CES

ACUERDOS SOBRE DESPIDOS

ACTUALIZADO 24 ABRIL 2020

Polonia

- La Ley de soluciones específicas para prevenir, contrarrestar y combatir el COVID-19 entró en vigor el 8 de marzo. La ley dispone, entre otras cosas, que si la guardería, el club infantil, la escuela de párvulos o la escuela a la que asiste el hijo de un trabajador se cierra de forma imprevista, el trabajador (es decir, el padre/madre de un niño de hasta 8 años de edad) tiene derecho a recibir un subsidio de cuidado adicional (14 días). Si se decide prolongar el período de cierre de escuelas, guarderías y centros de cuidado de día, el período de la licencia adicional para cuidados se prolongará (en otros 14 días).

Rumania

- La Ley Nº 19/2020 concede días libres a los padres para la supervisión de los niños de hasta 12 años de edad, en caso de cierre temporal de los establecimientos educativos. La Ley permite a los padres recibir días libres remunerados para la supervisión de los niños, durante el período de cierre de las escuelas; también concede días libres a los trabajadores que cuidan a personas con discapacidades graves.

España

- En los casos en que las medidas previstas en la ley o en el convenio sean insuficientes, se deben establecer normas precisas sobre las modalidades de atención a los niños y a los ancianos (primer grado) en las situaciones descritas, ya sea mediante la formulación de nuevas licencias remuneradas o mediante nuevas causas de suspensión de la relación de trabajo, cuyos costes, incluidas las contribuciones, serán asumidas por el nuevo fondo de asistencia extraordinaria, que garantiza el ejercicio de la corresponsabilidad.
- CCOO ha elaborado también unas [orientaciones](#) para sus afiliados sobre la recuperación de los permisos retribuidos recuperables tras la finalización del estado de alarma

Turquía

- En un mensaje conjunto del 25 de marzo, los sindicatos y las cámaras profesionales DİSK, KESK, TMMOB y TTB, decepcionados por las medidas del Gobierno turco, lanzaron, entre otras, las siguientes recomendaciones para que el Gobierno las asumiera: que todos los trabajadores deberían tener licencia remunerada a menos que trabajen para los sectores que lo necesiten urgentemente y la higiene y protección necesarias, y que uno de los padres, así como los mayores de 60 años y/o los que pertenezcan a uno de los grupos de riesgo, deberían tener licencia remunerada sin más demora aunque trabajen para los sectores de necesidad urgente. Mientras tanto, se acuerda que los empleados del sector público mayores de 60 años o con enfermedades crónicas pueden solicitar una licencia remunerada de 15 días.



OBSERVATORIO COVID-19 NOTA INFORMATIVA CES

ACUERDOS SOBRE DESPIDOS

ACTUALIZADO 24 ABRIL 2020

Reino Unido

- El 27 de marzo, el gobierno del Reino Unido anunció que, en virtud del Reglamento (Enmienda) (Coronavirus) sobre el tiempo de trabajo de 2020, que modificará el Reglamento sobre el tiempo de trabajo de 1998, los empleados podrán trasladar sus vacaciones anuales de 2020 a los dos años siguientes. Actualmente, la mayoría de los empleados del Reino Unido tienen derecho a 28 días de vacaciones pagadas por año, incluidos los días festivos. Si los empleados no hacen uso de todos esos días de vacaciones durante el año, a menudo expiran, aunque algunas empresas pagan a sus trabajadores los días de vacaciones anuales que no toman. En virtud de esta enmienda, el gobierno conservador está dando a los trabajadores del Reino Unido dos años más para que tomen su derecho a vacaciones en 2020. Las modificaciones buscan, en particular, ayudar a los empleados de sectores clave (alimentación, salud, etc.) a seguir trabajando durante la pandemia pero también, más ampliamente, a levantar la presión sobre las empresas que luchan con la crisis de Covid-19

La presente nota informativa se elaboró originalmente el 24 de marzo de 2020 y se ha actualizado el 24 de abril para tener en cuenta los cambios que se han producido en los siguientes países: Alemania, Bélgica, Croacia, Dinamarca, España, Estonia, Francia, Grecia, Luxemburgo, Noruega, Polonia, Portugal, Reino Unido, Suiza y Turquía.