



# OBSERVATORIO COVID-19

## NOTA INFORMATIVA DE LA CES

### SOBRE LAS MEDIDAS TOMADAS

### EN LA SEGUNDA OLA DE LA

### PANDEMIA

### PARA PRESERVAR LOS EMPLEOS

### Y LOS INGRESOS

*15 DE ENERO DE 2021*

## Medidas adoptadas en la segunda ola de la pandemia para preservar los empleos e ingresos

Esta nota informativa fue elaborada originalmente el 27 de noviembre de 2020 y ha sido actualizada el 4 de diciembre de 2020 y el 15 de enero de 2021. La última actualización tiene en cuenta los acontecimientos en Hungría, Italia, Alemania, Bulgaria, Francia y Croacia.

### **Novedades en las medidas adoptadas en la segunda ola de la pandemia**

Las medidas adoptadas por los gobiernos de toda Europa en esta segunda ola de la pandemia están influidas por dos circunstancias particulares.

La primera es la forma en que los gobiernos han afrontado la primera fase de la pandemia en la primavera pasada. En muchos casos, los gobiernos que habían adoptado medidas sustanciales durante la primera ola tienen más probabilidades de prolongarlas/renovarlas y/o revisarlas para adaptarlas mejor a la evolución de la situación. Este es el caso de Dinamarca, Italia, España, Alemania, Francia, Finlandia y Suecia entre otros. Del mismo modo, los gobiernos que no habían tomado medidas extensas son ahora más propensos a adoptar restricciones, como en el caso de Hungría. Además, la manera en que estas medidas han sido adoptadas refleja el estilo de la primera ola. En muchos países se consulta a los interlocutores sociales, mientras que en otros las decisiones gubernamentales se adoptan unilateralmente (Hungría, República Checa). Como se indica más adelante, el impacto de ese enfoque participativo, o la falta del mismo, se refleja en el alcance y la intensidad de las medidas de protección/mantenimiento del empleo y los ingresos, con diferentes grados de satisfacción por parte de los sindicatos.

Una segunda circunstancia que influye en las medidas de la segunda ola de la pandemia es la **reacción a la propagación del contagio**. En algunos países se aplican confinamientos casi totales o parciales, con las consiguientes medidas de protección de gran alcance que se aplican en todos los sectores y condiciones de empleo (Italia, España, Bélgica, Austria). En algunos de esos países no se han restringido las ocupaciones a las que se aplican las medidas, sino que se han facilitado a cualquier empleador que demuestre que el contagio ha afectado a sus resultados económicos y, por consiguiente, a los puestos de trabajo (mientras que en la primera ola esta circunstancia se limitó a cierto número de sectores específicamente afectados por la crisis). En otros países, como Suecia y Hungría, en los que sólo se han restringido algunas actividades económicas, las medidas específicas se aplican sólo a determinados sectores (restaurantes y turismo en Hungría, por ejemplo).

En muchos Estados miembros, las medidas aplicadas tienen por objeto limitar la pérdida de puestos de trabajo y proporcionar protección/apoyo a los ingresos.



# OBSERVATORIO COVID-19

## NOTA INFORMATIVA DE LA CES

### SOBRE LAS MEDIDAS TOMADAS

### EN LA SEGUNDA OLA DE LA

### PANDEMIA

### PARA PRESERVAR LOS EMPLEOS

### Y LOS INGRESOS

*15 DE ENERO DE 2021*

En comparación con la primera ola, las medidas de la segunda ola tienen algunos aspectos innovadores en cuanto a las condiciones para que los empleadores se beneficien del apoyo financiero. En Alemania, Dinamarca y Francia se ofrecen incentivos para que el personal desempleado y/o con reducción de tiempo de trabajo participe en planes de formación. En Italia y Dinamarca, las empresas que se benefician de fondos de despido tienen ahora prohibido hacer despidos individuales o colectivos por razones económicas, a menos que los convenios colectivos estipulen lo contrario. Al mismo tiempo, otros países (Austria) han suprimido la obligación de participar en la formación para tener acceso al plan de reducción de tiempo de trabajo.

#### **Tipo de medidas**

Los intentos de limitar la pérdida de puestos de trabajo se realizan a través de diferentes tipos de apoyo financiero a las empresas. Suelen consistir en subsidios extraordinarios por despido financiados por el Estado y en la suspensión de las obligaciones de los empleadores en materia de contribuciones sociales. Se observa que en casi todos los Estados miembros se incluyen en los confinamientos otras medidas de apoyo a los trabajadores autónomos propietarios de pequeñas empresas y sectores adicionales.

La mayoría de los países analizados prevén que los planes de reducción de tiempo de trabajo se prorroguen hasta enero de 2021, aunque en casi todos los casos se está estudiando la posibilidad de prorrogarlos por un período más largo.

#### **Panorama de las medidas adoptadas en toda Europa para proteger el empleo y contrarrestar las pérdidas de puestos de trabajo**

Los **planes de reducción del tiempo de trabajo** siguen vigentes en muchos países, como Alemania, Austria, Chipre, Bélgica, Dinamarca, Eslovenia, España, Francia, Finlandia, Italia, Luxemburgo, Portugal, República Checa y Suecia. En algunos países (Bélgica, Dinamarca y Eslovenia) el plan puede extenderse a los trabajadores que cuidan a un niño que no puede asistir a la escuela.

En varios Estados miembros se proporciona **apoyo temporal por despido financiado por el Estado** a los empleados de las empresas cuyas actividades se han visto afectadas por la crisis (Italia, España, Austria, Dinamarca, Suecia, Alemania). El acceso a estos fondos suele estar condicionado a la protección de los trabajadores contra los despidos durante un determinado período de tiempo (Italia, Bélgica, Bulgaria, Dinamarca, España).

**La exención /suspensión /aplazamiento del pago de las contribuciones a la seguridad social** representan medidas recurrentes de apoyo a las empresas y a los trabajadores autónomos, así como para el mantenimiento del empleo.



# OBSERVATORIO COVID-19

## NOTA INFORMATIVA DE LA CES SOBRE LAS MEDIDAS TOMADAS EN LA SEGUNDA OLA DE LA PANDEMIA PARA PRESERVAR LOS EMPLEOS Y LOS INGRESOS

**15 DE ENERO DE 2021**

En algunos países (Italia, Alemania) se pueden hacer **excepciones a las normas aplicadas a los contratos de plazo fijo y temporales**, y se aplican sólo a algunas categorías de trabajadores y en condiciones específicas.

En Suecia se han introducido **modificaciones en el derecho a las prestaciones por enfermedad** para evitar que los posibles trabajadores infectados vayan a trabajar. En Bélgica, la cobertura se ha incrementado del 60% del salario bruto al 70%.

### **Panorama general de las medidas adoptadas para proteger los ingresos de los trabajadores**

En la mayoría de los Estados miembros, la protección de los salarios/ingresos de los trabajadores durante la segunda ola de la pandemia se garantiza mediante la concesión de **diversas prestaciones de desempleo temporal**. También se prevén medidas adicionales para proporcionar **redes de seguridad** a los excluidos del mercado laboral.

Se prevé que los **planes de protección de los ingresos mínimos** (tanto ordinarios como extraordinarios), como en Italia y España, tendrán un impacto particularmente elevado en los trabajadores atípicos y en las personas con baja intensidad de empleo, como las personas con discapacidades.

Se prevé la concesión de prestaciones de desempleo a **las personas que hayan agotado otras prestaciones** (por ejemplo, 200.000 beneficiarios en España). Se ha establecido un programa similar en Chipre y Dinamarca. El plan de Chipre está previsto inicialmente hasta diciembre de 2020, mientras que el de Dinamarca está destinado a las personas que pierdan su derecho a las prestaciones de desempleo entre noviembre de 2020 y noviembre de 2021.

En España, Italia y Alemania, entre otros países, se prevén prestaciones de desempleo para **quienes han finalizado sus contratos de duración determinada**. Sin embargo, durante la segunda ola de la pandemia, muchos países han dejado de conceder subsidios para apoyar a los trabajadores con contratos de duración determinada cuya relación laboral llega a su fin.

En Austria se ha puesto en marcha un **pago de bonificación** para los desempleados, además del plan de desempleo. La cantidad es proporcional al número de días en situación de desempleo.

### **Panorama general de las medidas adoptadas con respecto a determinadas categorías de trabajadores**

También se adoptan medidas específicas para apoyar a determinadas categorías de trabajadores, como los trabajadores atípicos y los trabajadores por cuenta propia o los trabajadores de sectores particularmente afectados por las nuevas medidas de cierre.

# OBSERVATORIO COVID-19

## NOTA INFORMATIVA DE LA CES

### SOBRE LAS MEDIDAS TOMADAS

### EN LA SEGUNDA OLA DE LA

### PANDEMIA

### PARA PRESERVAR LOS EMPLEOS

### Y LOS INGRESOS

*15 DE ENERO DE 2021*



**Los trabajadores de temporada y los trabajadores de sectores específicos** afectados por los nuevos confinamientos pueden beneficiarse de prestaciones específicas. Este es el caso de los trabajadores de las artes escénicas en Dinamarca, Italia, España y Bulgaria; y de los trabajadores de los sectores del turismo y la restauración en Bulgaria, Chipre, Hungría y Austria.

**Los trabajadores por cuenta propia que cesan** su actividad debido al COVID-19 reciben apoyo financiero en varios Estados miembros (España, Bélgica, República Checa, Dinamarca, Italia, Alemania, Suecia, Finlandia).

**Los trabajadores por cuenta propia** reciben subsidios ocasionales y/o apoyo financiero en caso de trabajo ocasional. En Finlandia, se ha concedido a los trabajadores por cuenta propia el acceso a las prestaciones de desempleo aunque no haya cesado su actividad. Esta ayuda se proporciona a aquellos cuyos ingresos son inferiores a 1.089,67 euros como resultado de la crisis. En Chipre, las medidas de emergencia para proteger a los empleados se han extendido a los trabajadores autónomos (la cantidad de compensación mensual oscila entre 300 y 900 euros).

En Croacia se han adoptado medidas para proteger a algunos trabajadores autónomos. Sin embargo, las condiciones para tener derecho a esta ayuda son muy restrictivas y sólo para un número limitado de sectores, lo que deja sin protección a muchos trabajadores autónomos y a otros trabajadores atípicos.

En Alemania, los trabajadores marginales a tiempo parcial (también conocidos como "mini-empleados") no tienen derecho a ninguna prestación específica relacionada con el coronavirus. El movimiento sindical pide al gobierno que ponga fin a estas formas de empleo en las que no se ofrece un seguro social y de desempleo.

Sin embargo, en Alemania, se ha concedido a los trabajadores de las agencias de empleo temporal el acceso a los planes de reducción del tiempo de trabajo.

En lo que respecta a los trabajadores por cuenta propia en Alemania, existe una limitación en el acceso efectivo a la reducción del tiempo de trabajo, puesto que un requisito previo para beneficiarse de esta prestación es la antigua cotización al seguro de desempleo y sólo una parte muy pequeña de los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia optan por el seguro de desempleo. Esto se debe a diferentes razones, pero sobre todo a que las condiciones de su seguro difieren y son menos ventajosas que las de los trabajadores dependientes. La DGB aboga por una reforma del seguro de desempleo para que más trabajadores autónomos opten voluntariamente a él.



# **OBSERVATORIO COVID-19**

## **NOTA INFORMATIVA DE LA CES**

### **SOBRE LAS MEDIDAS TOMADAS**

#### **EN LA SEGUNDA OLA DE LA**

#### **PANDEMIA**

#### **PARA PRESERVAR LOS EMPLEOS**

#### **Y LOS INGRESOS**

**15 DE ENERO DE 2021**

En Hungría sólo a los trabajadores autónomos de un grupo seleccionado de sectores (la industria del entretenimiento y la industria de la moda) se les ha concedido el derecho a recibir apoyo económico.

### **Consideraciones finales**

La necesidad de apoyar a los trabajadores en tiempos de esta duradera pandemia es percibida claramente por los sindicatos, que piden la prolongación de las medidas extraordinarias ya más allá del límite previsto de enero de 2021.

Sin embargo, en la evaluación de las medidas adoptadas, la duración no es la única preocupación.

La eficacia de las medidas de protección del empleo y los ingresos parece variar en función de la capacidad anterior a la crisis de los sistemas de protección social para ofrecer protección y apoyo a los trabajadores que corren el riesgo de perder su empleo o sus ingresos debido al cierre de las actividades y/o al contagio que se produce. Mientras que algunos sistemas de protección social (por ejemplo, el belga, el finlandés, el danés y el sueco) están mostrando una mayor capacidad para absorber estas circunstancias, otros (como el húngaro, por ejemplo) parecen dejar a los trabajadores más desprotegidos y sin cobertura. Esas circunstancias ponen de relieve el importante papel de los sistemas de protección social para absorber las perturbaciones y las crisis de la economía. La financiación y el diseño de esos sistemas ya han demostrado ser inadecuados en tiempos normales.

Todavía hay algunas categorías de trabajadores que no entran en ninguna de las medidas de protección de los ingresos o de la reducción de jornada efectivas: los “mini-empleados” alemanes; y trabajadores de algunos sectores como el de las artes/las artes escénicas (este último recibe cierto apoyo de planes distintos a los de la seguridad social relacionados con el empleo ordinario). También se observan medidas deficientes para los trabajadores por cuenta propia, especialmente si la sustitución de los ingresos sólo puede basarse en primas extraordinarias y puntuales (Italia, Hungría) que no complementan eficazmente las garantías de ingresos decentes que ofrece el sistema de protección social. Los trabajadores de plataforma, considerados generalmente como trabajadores atípicos y/o autónomos, también tienen una protección muy limitada.

La situación de los trabajadores domésticos sigue siendo preocupante, sólo algunas medidas específicas se refieren a ellos en muy pocos casos (España). También son motivo de preocupación los trabajadores migrantes, a menudo no declarados, que representan una enorme tasa de trabajadores de temporada en el sector agrícola.

Los problemas relacionados con el cuidado durante el cierre de escuelas y servicios de cuidado se siguen abordando en muy pocos países, con medidas limitadas, con pocas

# **OBSERVATORIO COVID-19**

## **NOTA INFORMATIVA DE LA CES**

### **SOBRE LAS MEDIDAS TOMADAS**

#### **EN LA SEGUNDA OLA DE LA**

#### **PANDEMIA**

#### **PARA PRESERVAR LOS EMPLEOS**

#### **Y LOS INGRESOS**

**15 DE ENERO DE 2021**



excepciones (Bélgica, República Checa, Eslovenia, Alemania y Dinamarca). Con el endurecimiento de las medidas de cierre en Alemania, entre otras cosas mediante el cierre de escuelas y jardines de infancia a principios de 2021, el gobierno federal, junto con las autoridades educativas de los estados, reconoció finalmente el 5 de enero una incompatibilidad entre el trabajo (en el hogar o fuera de él) y la escolarización en el hogar parental al mismo tiempo. Por consiguiente, el permiso parental por enfermedad se ha prolongado en 20 días laborables adicionales (10 por cada padre/madre o 20 para los hogares monoparentales). En caso de cierre de escuelas, jardines de infancia o guarderías, los padres pueden ahora beneficiarse de un total de 40 días laborables de permiso parental por enfermedad al año (20 días por cada padre/madre).

Las mayores dificultades las experimentan una vez más quienes no han acumulado suficientes prestaciones de protección social en el curso de sus carreras y que estaban insuficientemente protegidos incluso antes de la crisis de la covid-19. La escasa financiación y el diseño deficiente de los sistemas de protección social están aumentando las desigualdades. También está aumentando la brecha de desigualdad entre los que están cubiertos por las negociaciones colectivas y los sistemas de protección social -los trabajadores estándar- y los atípicos, incluidos los trabajadores por cuenta propia.

La situación a medio plazo exige la prolongación de las medidas de emergencia a nivel nacional y la refinanciación del SURE, como instrumentos para prevenir nuevas y más prolongadas recesiones económicas y para reducir las desigualdades entre las diferentes categorías de trabajadores.



# OBSERVATORIO COVID-19

## NOTA INFORMATIVA DE LA CES

### SOBRE LAS MEDIDAS TOMADAS EN LA SEGUNDA OLA DE LA

### PANDEMIA

### PARA PRESERVAR LOS EMPLEOS Y LOS INGRESOS

*6 DE ENERO DE 2021*

	MEDIDAS DE PROTECCIÓN DEL EMPLEO Y LOS INGRESOS					BENEFICIARIOS Un enfoque específico en los trabajadores no estándar						
País	PROTECCIÓN DEL EMPLEO - CONTRARRESTAR LA PÉRDIDA DE PUESTOS DE TRABAJO	PLANES DE REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	PRESTACIONES DE DESEMPLEO	Prestaciones temporales de protección de la salud	OTRAS MEDIDAS	TODOS LOS TRABAJADORES tanto permanentes como atípicos	contrato de duración determinada / contrato temporal	trabajadores atípicos	artistas / trabajadores del deporte	personas que han agotado otras prestaciones	trabajadores autónomos - cese de actividad	trabajadores domésticos



# OBSERVATORIO COVID-19

## NOTA INFORMATIVA DE LA CES

### SOBRE LAS MEDIDAS TOMADAS EN LA SEGUNDA OLA DE LA PANDEMIA

#### PARA PRESERVAR LOS EMPLEOS Y LOS INGRESOS

**6 DE ENERO DE 2021**

<p><b>ESPAÑA</b> CCOO y UGT</p>	<p>La mayoría de las medidas que ya estaban en vigor se han prolongado.</p>	<p>En abril, 3,3 millones de trabajadores estaban protegidos por planes de reducción del tiempo de trabajo (ERTEs), este fue el número máximo de trabajadores cubiertos por un plan de este tipo. En la actualidad, con datos hasta octubre, el plan todavía apoya a 599.350 personas (de las cuales 323.123 son mujeres). Estas personas mantienen su empleo, su seguridad social y su derecho a las prestaciones de desempleo. Esta cuarta prórroga de los planes de reducción de tiempo de trabajo estará en vigor hasta el 31 de enero de 2021. Sin embargo, desde el 1 de octubre, las empresas que pueden beneficiarse de este apoyo se limitan a las que pertenecen a sectores con un alto índice de cobertura de los planes de reducción de tiempo de trabajo y un bajo índice de recuperación de la actividad.</p> <p>Complementariamente, se regula un nuevo mecanismo de planes de reducción del tiempo de trabajo para las empresas con impedimentos o</p>	<p>Se han puesto en marcha diversas prestaciones de desempleo temporal para todos los grupos de trabajadores, a veces con prestaciones específicas para los trabajadores atípicos.</p>	<p>Una prestación por discapacidad temporal debida a la covid-19 beneficia a 486.000 beneficiarios.</p>	<p>Se espera que la prestación de ingresos mínimos tenga un impacto particularmente alto en los trabajadores atípicos y en las personas con baja intensidad de empleo.</p>	<p>Las prestaciones por desempleo temporal debido a la suspensión de la actividad en las empresas tuvieron 3,4 millones de beneficiarios durante la primera ola de la pandemia. Actualmente hay 398.000 beneficiarios.</p> <p>Otras prestaciones de desempleo para trabajadores permanentes y discontinuos tienen 32.870 beneficiarios actuales.</p>	<p>Hasta el 21 de julio se aplicó un subsidio para proteger a las personas afectadas por el fin de un contrato temporal, que duró hasta el 21 de julio.</p> <p>Este programa hizo posible que los trabajadores cuyo contrato de duración determinada había terminado durante el estado de confinamiento de la primera ola de la pandemia pudieran recibir este subsidio. Un total de 8.000 beneficiarios se beneficiaron de este programa.</p>	<p>Se han puesto a disposición otras prestaciones de desempleo para trabajadores tanto permanentes como discontinuos, que han llegado a 32.870 beneficiarios.</p> <p>Entre las medidas destinadas a apoyar a los trabajadores autónomos figuran las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Consideración excepcional como situación asimilable a un accidente de trabajo durante los periodos de aislamiento o contagio.</li> <li>* Prestación extraordinaria por cese de actividad.</li> <li>* Medidas extraordinarias en materia de cotizaciones en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causas de fuerza mayor relacionadas con el covid-19.</li> <li>* Moratoria de las cotizaciones a la seguridad social.</li> <li>* Aplazamiento del pago de las deudas</li> </ul>	<p>Se ha creado una prestación de desempleo excepcional para el personal técnico y auxiliar del sector cultural. Esta prestación está disponible para los trabajadores que han prestado temporalmente sus servicios como personal técnico o auxiliar en el sector cultural (se han estimado 2.000 beneficiarios). Esta medida se ha prorrogado hasta enero de 2021.</p>	<p>Se ha aprobado una prestación especial de desempleo para las personas cuyas prestaciones hayan concluido entre el 14 de marzo y el 30 de junio de 2020 y que no tengan derecho a ninguna otra prestación (se estima que 200.000 beneficiarios se beneficiarán de este plan).</p>	<p>Se ha puesto a disposición de los trabajadores por cuenta propia una prestación extraordinaria por cese de actividad debido al covid-19 (se estima que 1,5 millones de beneficiarios se benefician de este plan)</p>	<p>Se había establecido una prestación para proteger a los trabajadores domésticos y funcionó hasta el 21 de julio. Protegía a 50.000 beneficiarios.</p>
-------------------------------------	---	--	--	---	--	--	--	--	---	---	---	--

# OBSERVATORIO COVID-19

## NOTA INFORMATIVA DE LA CES

### SOBRE LAS MEDIDAS TOMADAS EN LA SEGUNDA OLA DE LA

### PADEMIA

### PARA PRESERVAR LOS EMPLEOS Y LOS INGRESOS

6 DE ENERO DE 2021



		limitaciones de actividad debido a las medidas de contención sanitaria adoptadas a partir del 1 de octubre de 2020.						de la Seguridad Social. Se está intentando, a través del diálogo social, dar mayor cobertura a los trabajadores de plataforma (algunos trabajadores de plataforma ya han podido beneficiarse de las medidas establecidas para los trabajadores autónomos). * Prestación extraordinaria por despido para los trabajadores de temporada. * Apoyo a los contratos de carácter permanente y discontinuo en los sectores del turismo, el comercio y los sectores de hostelería y catering vinculados a la actividad turística.				
--	--	---	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--

# OBSERVATORIO COVID-19

## NOTA INFORMATIVA DE LA CES

### SOBRE LAS MEDIDAS TOMADAS EN LA SEGUNDA OLA DE LA

### PANDEMIA

### PARA PRESERVAR LOS EMPLEOS Y LOS INGRESOS

6 DE ENERO DE 2021



<p>AUSTRIA</p>	<p>Las medidas de confinamiento se han relajado en comparación con las aplicadas durante la primera oleada de la pandemia. Todas las tiendas están abiertas, pero las instituciones culturales, restaurantes y hoteles permanecen cerrados. Los jardines de infancia y las escuelas para niños hasta los 14 años están abiertos, mientras que para los alumnos mayores y los estudiantes se ha establecido la enseñanza a distancia.</p>	<p>Se han introducido los siguientes cambios en el plan de reducción del tiempo de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* El tiempo mínimo de trabajo para acceder al plan se ha reducido del 30% al 0% a partir de noviembre.</li> <li>* Se ha puesto a disposición de los camareros y camareras una propina de 100 euros.</li> <li>* Se ha eliminado la anterior obligación de realizar formación durante el plan de reducción del tiempo de trabajo.</li> </ul>	<p>Se han puesto a disposición de las personas desempleadas los siguientes pagos de bonificaciones durante el período de octubre a diciembre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* 150 euros adicionales si se está 15 días o más en desempleo</li> <li>* 300 euros por 30 días o más</li> <li>* 450 euros por 45 días o más</li> </ul> <p>No obstante, la ÖGB ha solicitado una mejor cobertura que permita a los desempleados obtener un reemplazo del 70% del salario.</p>									
----------------	--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

# OBSERVATORIO COVID-19

## NOTA INFORMATIVA DE LA CES

### SOBRE LAS MEDIDAS TOMADAS EN LA SEGUNDA OLA DE LA PANDEMIA

### PARA PRESERVAR LOS EMPLEOS Y LOS INGRESOS

6 DE ENERO DE 2021



<p>CHIPRE</p>	<p>Régimen especial para unidades hoteleras y alojamientos turísticos. El régimen prevé una compensación salarial para hasta el 90% o el 97% de los empleados del sector mencionado, con la condición de que los trabajadores no sean despedidos hasta el 21 de marzo.</p> <p>Compensación salarial del 50% para los trabajadores de los sectores afectados por la pandemia (que expira en diciembre de 2020), con el requisito previo de que los trabajadores no sean despedidos.</p> <p>Compensación salarial del 97% para los trabajadores de los sectores gravemente afectados por la pandemia del 50% (que expira en marzo de 2021), con el requisito previo de que los trabajadores no sean despedidos.</p>	<p>Se prevé una compensación salarial para los trabajadores que se ausentan del trabajo por motivos de salud como precaución ante la Covid-19 o por cierre para las profesiones que no permiten el teletrabajo.</p>				<p>Se prevé un apoyo especial para los trabajadores de empresas muy pequeñas (hasta tres empleados).</p>		<p>Hasta diciembre de 2020 se ha puesto a disposición una prestación especial de desempleo de 500 euros al mes para los trabajadores que hayan agotado su desempleo.</p>		<p>Prolongación de las medidas de emergencia para proteger a los empleados y a los trabajadores autónomos. Para los autónomos, la cantidad de compensación va de 300 a 900 euros por un período de cuatro semanas.</p>	
---------------	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

# OBSERVATORIO COVID-19

## NOTA INFORMATIVA DE LA CES

### SOBRE LAS MEDIDAS TOMADAS EN LA SEGUNDA OLA DE LA

### PADEMIA

### PARA PRESERVAR LOS EMPLEOS Y LOS INGRESOS

6 DE ENERO DE 2021



SYNDICAT  
EUROPÉEN  
TRADE UNION

<p>ITALIA UIL +CISL</p>	<p>El "Fondo de Indemnización por despido" se ha prorrogado hasta enero de 2021 y es posible que se prorrogue hasta marzo de 2021. De este modo, cubriría un total de 36 semanas para los beneficiarios desde el comienzo de la pandemia.</p> <p>Las medidas del decreto actualizado mencionado anteriormente variarán en relación con las restricciones regionales aplicadas en el país:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fondos de despido (véase lo especificado en la celda G5).</li> <li>- Para aquellos que no activen el fondo de despido, se concede una exención de las contribuciones a la seguridad social por un máximo de 4 semanas.</li> <li>- Una suspensión temporal del pago de las cotizaciones a la seguridad social para los empleadores afectados por las nuevas medidas restrictivas y para algunos sectores</li> </ul>	<p>Prestaciones de desempleo a través del Fondo de Indemnización por Despido.</p> <p>Subsidios para trabajadores y empleados con contratos temporales y flexibles.</p> <p>Subsidios para algunos tipos de trabajadores autónomos.</p> <p>Subsidios para algunas categorías de trabajadores.</p>		<p>Los planes de "ingresos de emergencia" se han ampliado a los meses de noviembre y diciembre.</p>	<p>Se ponen a disposición de los empleadores afectados por las nuevas restricciones o las ya autorizadas en el pasado 6 semanas de fondos de despido pagados por los fondos estatales de protección social que se utilizarán entre mediados de noviembre de 2020 y el 31 de enero de 2021.</p>	<p>Algunas derogaciones relativas a los contratos de duración determinada se han prorrogado a partir de la primavera de 2020. La legislación sobre Covid-19 establece que los contratos de duración determinada pueden prorrogarse o renovarse hasta el 31 de diciembre de 2020 por un período máximo de 12 meses y una sola vez [esto está sujeto al límite máximo previsto por la ley de 24 meses de duración total para un contrato de duración determinada para el mismo empleador y el empleado].</p>	<p>Se han aprobado asignaciones de 1.000 euros para algunos tipos de trabajadores con carreras discontinuas y fragmentadas (trabajadores de temporada, trabajadores de agencias de trabajo temporal, trabajadores del sector turístico y de los balnearios, trabajadores con contratos de duración determinada en los sectores del turismo y los balnearios, trabajadores con empleos a demanda). Esta medida se ha prorrogado hasta noviembre de 2020.</p> <p>Se ha establecido una contribución no reembolsable para los titulares activos del IVA en los sectores especialmente afectados por las nuevas medidas en relación con unas condiciones específicas de facturación. Los recursos totales asignados a esta medida ascienden</p>	<p>Se ha aprobado un subsidio de 1.000 euros para los trabajadores de la industria del entretenimiento (ampliado hasta noviembre de 2020).</p> <p>Se han aprobado asignaciones de 800 euros para "colaboradores deportivos" cuyas actividades hayan cesado, reducido o suspendido.</p>		<p>Se han aprobado subsidios para algunos tipos de trabajadores autónomos (los que tienen contratos ocasionales de trabajo por cuenta propia y los trabajadores encargados de la venta de viviendas).</p>
-----------------------------	---	---	--	---	--	--	---	--	--	---

# OBSERVATORIO COVID-19

## NOTA INFORMATIVA DE LA CES

### SOBRE LAS MEDIDAS TOMADAS EN LA SEGUNDA OLA DE LA

### PADEMIA

### PARA PRESERVAR LOS EMPLEOS Y LOS INGRESOS

6 DE ENERO DE 2021



<p>(agricultura, pesca, sectores de acuicultura, producción de cerveza y vino, agricultores).</p> <p>Para beneficiarse de este régimen, los despidos colectivos e individuales están prohibidos hasta enero de 2021 (y posiblemente hasta marzo de 2021). Sin embargo, existen algunas excepciones a esta prohibición, como el cese permanente de la actividad de la empresa; la terminación de la relación laboral como resultado de un convenio colectivo firmado por las organizaciones más representativas a nivel nacional; y la quiebra de la empresa).</p>					a 50 millones de euros para el año 2020.				
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--

# OBSERVATORIO COVID-19

## NOTA INFORMATIVA DE LA CES

### SOBRE LAS MEDIDAS TOMADAS EN LA SEGUNDA OLA DE LA

### PADEMIA

### PARA PRESERVAR LOS EMPLEOS Y LOS INGRESOS

6 DE ENERO DE 2021



<p>FINLANDIA SAK</p>	<p>No se han producido cambios sustanciales en los planes de reducción de tiempo de trabajo con respecto a las medidas establecidas como respuesta a la primera ola de la crisis.</p> <p>A finales de septiembre, el número de personas despedidas temporalmente era de 73.600, lo que supone un aumento de 60.000 trabajadores en un año.</p> <p>Se han producido despidos definitivos de 56.700 trabajadores, lo que representa un aumento de 48.400 a partir de septiembre de 2019, aunque el número disminuyó en 4.200 a partir de agosto.</p>	<p>El plan de despido de duración limitada ya existente se ha prorrogado hasta el final del año. En virtud de este plan, cuando se trata de un despido temporal, el empleado tiene derecho a la prestación por desempleo. Se ha simplificado el procedimiento de acceso a este régimen y se ha acordado el período de carencia.</p>	<p><i>Integración de los ingresos para SEW por derogación de las normas normales hasta finales de 2020.</i></p>								<p>Se ha concedido a los trabajadores por cuenta propia el acceso a las prestaciones de desempleo sin necesidad de cerrar su negocio. La Institución de Seguridad Social de Finlandia (KELA) puede pagar a los trabajadores por cuenta propia un subsidio si su empleo a tiempo completo en su empresa ha terminado, o si sus ingresos por trabajo por cuenta propia, debido a la epidemia, son inferiores a 1.089,67 euros al mes.</p>	
--------------------------	--	---	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--

# OBSERVATORIO COVID-19

## NOTA INFORMATIVA DE LA CES

### SOBRE LAS MEDIDAS TOMADAS EN LA SEGUNDA OLA DE LA

### PADEMIA

### PARA PRESERVAR LOS EMPLEOS Y LOS INGRESOS

6 DE ENERO DE 2021



<p>ALEMANIA DGB</p>	<p>Las normas sobre reducción de tiempo de trabajo establecidas para hacer frente a la primera ola de la crisis se han prolongado.</p> <p>Existe la posibilidad de combinar los planes de reducción del tiempo de trabajo con oportunidades de formación. El plan consiste en ofrecer incentivos a las empresas que faciliten la formación de su personal mediante el reintegro del 50% -100% de las contribuciones a la seguridad social si el empleado participa en la formación durante la reducción del tiempo de trabajo.</p>		<p>Con excepción de los "trabajadores marginales a tiempo parcial" y de la subcategoría de trabajadores de corta duración (en su mayoría de temporada), todas las formas de trabajadores atípicos tienen un seguro médico obligatorio y, por tanto, acceso a las prestaciones por enfermedad. Los "trabajadores marginales a tiempo parcial" también tienen un seguro médico obligatorio, pero éste no se proporciona a través de la relación laboral sino en el contexto de los seguros médicos familiares o de prestaciones sociales adicionales. Este régimen les da acceso a las prestaciones de enfermedad que proporciona el empleador durante un máximo de 6 semanas. Una vez expirado, normalmente no tienen acceso a</p>	<p>Con el endurecimiento de las medidas de cierre en Alemania, entre otras cosas mediante el cierre de escuelas y jardines de infancia a principios de 2021, el gobierno federal, junto con las autoridades educativas de los estados, reconoció finalmente el 5 de enero una incompatibilidad entre el trabajo (en el hogar o fuera de él) y la escolarización en el hogar parental al mismo tiempo. Por consiguiente, el permiso parental por enfermedad se ha prolongado en 20 días laborables adicionales (10 por cada padre/madre o 20 para los hogares monoparentales). En caso de cierre de escuelas, jardines de infancia o guarderías, los padres pueden ahora</p>		<p>Los trabajadores con contratos temporales no necesitan un programa específico para ser protegidos en el contexto de la pandemia. Tienen acceso normal al programa de trabajo a tiempo reducido. En caso de que el contrato termine durante este período, quedan desempleados y están protegidos por el subsidio de desempleo.</p> <p>Se ha establecido una excepción para el personal científico y artístico de las universidades e instituciones científicas que se encuentren en su período de calificación (por ejemplo, el doctorado). En estos casos, el período máximo de empleo temporal puede prorrogarse por otros 12 meses (siempre que se hayan firmado entre el 1 de marzo de 2020 y</p>	<p>Los trabajadores de las agencias de trabajo temporal tienen acceso a prestaciones por reducción de jornada. Se trata de una medida temporal que se adoptó originalmente para el período comprendido entre marzo y diciembre de 2020. Se ha extendido hasta diciembre de 2021, si la empresa introduce la reducción del tiempo de trabajo antes de marzo de 2021.</p> <p>Hasta ahora, cerca de 200.000 se han beneficiado de la regulación. Dicho esto, la DGB ha seguido la evolución de la situación de 162.216 trabajadores de agencias de trabajo temporal que quedaron desempleados durante este período y que han sido colocados directamente en el paro, sin estar protegidos por la reducción de jornada.</p>			<p>Se han aprobado tres medidas para los trabajadores autónomos:</p> <p>1. Apoyo a los costes fijos de la actividad (préstamos, alquileres, maquinaria, etc.), llamado "ayuda puente" por parte del estado federal. Sólo 123.000 empresarios presentaron una solicitud, por unos 1.500 millones de euros de los 25.000 millones de euros puestos a disposición. La razón es que muchos autónomos no tienen (muchos) costes fijos. Con la nueva fase de confinamiento establecida a partir de noviembre de 2020 se anunció un nuevo plan que abarca no sólo a los trabajadores autónomos, sino también a las empresas, negocios, asociaciones e instituciones afectadas por los cierres temporales. El importe del reembolso es el 75% de las ventas correspondientes al mismo mes del año</p>
-------------------------	--	--	---	---	--	---	---	--	--	---

# OBSERVATORIO COVID-19

## NOTA INFORMATIVA DE LA CES

### SOBRE LAS MEDIDAS TOMADAS EN LA SEGUNDA OLA DE LA

### PADEMIA

### PARA PRESERVAR LOS EMPLEOS Y LOS INGRESOS

6 DE ENERO DE 2021



			<p>más prestaciones por enfermedad del seguro de salud.</p> <p>Los trabajadores migrantes estacionales generalmente no tienen acceso a ningún tipo de prestaciones sociales en Alemania y tienen un alto riesgo de contraer el virus debido a las malas condiciones de vivienda.</p>	<p>beneficiarse de un total de 40 días laborables de permiso parental por enfermedad al año (20 días por cada padre/madre).</p>	<p>el 31 de marzo de 2021).</p> <p>La posibilidad ya existente de trabajo a tiempo reducido sin seguridad social obligatoria, que se ha establecido principalmente para los trabajadores de temporada, se ha ampliado a 115 días de trabajo anuales. Este reglamento expiró en octubre de 2020 y todavía no se ha prorrogado. Se espera que la prórroga de este régimen sea solicitada por los empleadores agrícolas.</p>	<p>Los trabajadores marginales a tiempo parcial (también conocidos como "minijobbers") son los trabajadores más afectados durante la pandemia. No están integrados en el seguro de desempleo y no tienen acceso a los planes de reducción del tiempo de trabajo. A finales de abril, 250.000 personas con empleo exclusivamente marginal ya habían perdido sus puestos de trabajo. En comparación con el año anterior, de abril a junio de 2020 se produjo una disminución mensual de los empleados marginales en general (exclusivamente y como segundo empleo) de alrededor de medio millón por mes. La DGB pide una conversión completa del trabajo marginal a tiempo parcial con seguridad social obligatoria.</p>		<p>pasado para las empresas de hasta 50 empleados, con el que se suman los costes fijos de la empresa.</p> <p>2. En relación con los costes de vida, los trabajadores autónomos pueden solicitar una prestación denominada "Hartz IV" sin necesidad de realizar una prueba de patrimonio previa. Los gastos de alquiler están completamente cubiertos. Como consecuencia de la pandemia del coronavirus y de la normativa de acceso simplificado, el número de trabajadores autónomos que se beneficiaron del plan Hartz IV aumentó en 73.000 y el número de empleados (incluidos los trabajadores con jornada reducida) en 94.000 a lo largo del año (datos hasta septiembre de 2020).</p> <p>3. En algunos estados federales se han introducido más subsidios.</p>
--	--	--	--	---	---	--	--	--

# OBSERVATORIO COVID-19

## NOTA INFORMATIVA DE LA CES

### SOBRE LAS MEDIDAS TOMADAS EN LA SEGUNDA OLA DE LA

### PANDEMIA

### PARA PRESERVAR LOS EMPLEOS Y LOS INGRESOS

6 DE ENERO DE 2021



HUNGRÍA  
SZEK/KKDSZ

Se han aprobado medidas específicas para apoyar el empleo, pero sólo para los trabajadores de los sectores de la hostelería y la restauración. El Estado reembolsará a los hoteles el 80% del valor de las reservas realizadas durante los 30 días siguientes antes del 8 de noviembre, con la condición de que los hoteles no despidan a los trabajadores y sigan pagando sus salarios. Los empleadores obtendrán una exención de 30 días de tener que pagar las contribuciones sociales para el personal de los restaurantes e instalaciones recreativas. Además, el Estado cubrirá el 50 por ciento de los salarios de estos empleados con la condición de que mantengan sus puestos de trabajo y continúen recibiendo sus salarios.

# OBSERVATORIO COVID-19

## NOTA INFORMATIVA DE LA CES

### SOBRE LAS MEDIDAS TOMADAS EN LA SEGUNDA OLA DE LA

### PADEMIA

### PARA PRESERVAR LOS EMPLEOS Y LOS INGRESOS

6 DE ENERO DE 2021



<p>SUECIA TCO</p>	<p>En Suecia se han ampliado varias medidas de apoyo a los empleos y las empresas aplicadas al principio de la crisis. Estas medidas incluyen despidos de corta duración, aplazamientos del pago de impuestos, apoyo al ajuste y apoyo a las ventas de los comerciantes individuales.</p>	<p>El 21 de septiembre, el gobierno propuso que el aumento de los niveles de compensación salarial se mantuviera hasta 2022.</p>	<p>Para amortiguar el impacto de la pandemia del coronavirus en las finanzas de los particulares, las empresas y la sociedad, el gobierno y los interlocutores sociales han acordado cambios temporales en las normas y los niveles de compensación de los fondos de seguro de desempleo. Las normas son temporales y se aplican hasta 2022.</p>	<p>El primer día de enfermedad no suele estar cubierto por el seguro médico. Para evitar que la gente vaya a trabajar por razones económicas aunque se enferme, el gobierno ha suspendido temporalmente esta deducción. Las personas que se quedan en casa porque están enfermas ahora son compensadas también por el primer día de enfermedad. La suspensión de las deducciones también abarca a los trabajadores autónomos, bajo ciertas condiciones.</p> <p>Los primeros 14 días, los empleadores compensan a sus empleados enfermos con un subsidio por enfermedad que asciende al 80 por ciento del salario. Este subsidio por enfermedad se regula a través de</p>							<p>Las medidas adoptadas son de carácter general y abarcan todos los tipos de empleo, así como a los trabajadores autónomos.</p>	
-----------------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

# OBSERVATORIO COVID-19

## NOTA INFORMATIVA DE LA CES

### SOBRE LAS MEDIDAS TOMADAS EN LA SEGUNDA OLA DE LA PANDEMIA

### PARA PRESERVAR LOS EMPLEOS Y LOS INGRESOS

6 DE ENERO DE 2021



				<p>los convenios colectivos. Para reducir el coste para los empleadores, el gobierno se ha hecho cargo de este coste. Las medidas se han prorrogado hasta finales de 2020, y hay un debate en curso sobre la necesidad de prorrogar estas medidas durante el año 2021.</p>															
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

# OBSERVATORIO COVID-19

## NOTA INFORMATIVA DE LA CES

### SOBRE LAS MEDIDAS TOMADAS EN LA SEGUNDA OLA DE LA

### PADEMIA

### PARA PRESERVAR LOS EMPLEOS Y LOS INGRESOS

6 DE ENERO DE 2021



BÉLGICA ACV-CSC		<p>El 6 de noviembre de 2020, el gobierno federal decidió reintroducir el procedimiento simplificado de desempleo temporal para todos los empleadores y empleados (obreros y empleados de cuello blanco) desde octubre de 2020 hasta marzo de 2021.</p> <p>En consecuencia, a partir de octubre de 2020, todo el desempleo temporal, debido al coronavirus, puede considerarse de nuevo como desempleo temporal por causa de fuerza mayor. Es irrelevante si el empleador es reconocido como una empresa excepcionalmente afectada o pertenece a un sector excepcionalmente afectado.</p> <p>Un importante cambio reciente, ocurrido el 1 de septiembre, se refiere a lo que puede ser considerado como</p>	<p>Estas normas sobre el subsidio de enfermedad coinciden con el desempleo por coronavirus, por lo que también se prorroga el aumento del subsidio hasta el 31 de marzo de 2020. Las prestaciones por enfermedad normalmente ascienden al 60% del salario bruto. Tras la presión ejercida por los sindicatos, el subsidio de enfermedad se ha aumentado al 70% para los días de enfermedad del 1 de marzo al 31 de diciembre y se ha prorrogado hasta el 31 de marzo de 2021. Este aumento no se aplica a los periodos de enfermedad que hayan comenzado antes del 1 de marzo de 2020, ni a los días de enfermedad cubiertos por el salario garantizado.</p>	<p>Desempleo temporal debido al cuidado de un niño: de octubre a diciembre de 2020, los trabajadores del sector privado también pueden solicitar prestaciones de desempleo cuando se ocupen de niños menores de edad o discapacitados dependientes que no puedan asistir a la guardería, al centro de cuidado o a la escuela.</p>		<p>A los trabajadores autónomos se les concede un pago mensual que asciende a un máximo de 1.291,69 euros (1.614,10 euros para los trabajadores autónomos con responsabilidades familiares).</p> <p>A la luz de la segunda ola y con el cierre del sector de la hostelería, el Gobierno anunció que las prestaciones se duplicarán (2.583,38 euros mensuales para los trabajadores autónomos, 3.228,20 euros para un trabajador autónomo con responsabilidades familiares).</p>				
--------------------	--	---	--	---	--	---	--	--	--	--



# OBSERVATORIO COVID-19

## NOTA INFORMATIVA DE LA CES

### SOBRE LAS MEDIDAS TOMADAS EN LA SEGUNDA OLA DE LA PANDEMIA

### PARA PRESERVAR LOS EMPLEOS Y LOS INGRESOS

6 DE ENERO DE 2021



<p>ESLOVENIA ZSSS</p>	<p>El órgano nacional de diálogo social tripartito ha negociado la legislación clave de COVID-19 relativa a la mitigación del impacto de la pandemia en el mercado laboral. Hasta el momento se han discutido seis paquetes de medidas, los dos últimos relacionados con la segunda ola de la pandemia.</p>	<p>El 24 de octubre, los interlocutores sociales eslovenos y el Gobierno llegaron a un acuerdo sobre la quinta prórroga de las medidas aplicadas desde el estallido de la primera ola de la pandemia para la ampliación y la mejora de las medidas.</p> <p>El plan de reducción de tiempo de trabajo se establece en el 80 % del salario bruto mensual medio de los tres últimos meses de trabajo; la cantidad concedida no debe ser inferior al salario mínimo.</p> <p>Además de los planes de reducción del tiempo de trabajo, un conjunto de planes para apoyar la pérdida de ingresos debido a la cuarentena de los trabajadores prevén diferentes compensaciones según las causas del aislamiento [Cuarentena ordenada debido a la llegada desde una zona de alto riesgo (países rojos); Cuarentena ordenada por sospecha de contacto con una persona infectada fuera del lugar de trabajo; Cuarentena ordenada debido al contacto con</p>			<p>El 24 de octubre, el Gobierno de Eslovenia adoptó un paquete de medidas económicas para apoyar la salud pública y los servicios sociales. Una de las medidas de este paquete también incluía una compensación por la pérdida de ingresos para los trabajadores que cuidan a los niños en cuarentena.</p>							
---------------------------	---	---	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--



# OBSERVATORIO COVID-19

## NOTA INFORMATIVA DE LA CES

### SOBRE LAS MEDIDAS TOMADAS EN LA SEGUNDA OLA DE LA

### PADEMIA

### PARA PRESERVAR LOS EMPLEOS Y LOS INGRESOS

6 DE ENERO DE 2021



<p>REPÚBLICA CHECA CMKOS</p>	<p>Las medidas compensatorias en la República Checa se han mantenido relativamente iguales a las de la primera ola de la epidemia COVID-19. Los sindicatos checos se quejaron de la falta de transparencia del gobierno checo en la aplicación de estas medidas, lo que también ha dificultado la recopilación de datos fiables sobre su impacto.</p>	<p>Actualmente se está debatiendo una reforma más permanente de la legislación relativa a los planes de reducción del tiempo de trabajo. Se estima que los beneficiarios potenciales del programa temporal son hasta 1,4 millones de trabajadores.</p> <p>En la República Checa se están aplicando planes para proteger los ingresos de los trabajadores, los salarios de los empleados se pagan inicialmente con cargo al presupuesto del Estado en las empresas afectadas por el impacto económico de las medidas de contención. Un total de 486.484 empleados han recibido este apoyo hasta ahora. Estos planes han reducido la actual tasa de desempleo en el mercado laboral checo por lo menos en 2 a 3 puntos porcentuales.</p>	<p>Se está preparando un programa de apoyo relacionado con el empleo parcial (denominado "kurzarbeit"), que tiene por objeto responder a las emergencias en el mercado laboral y permitir a las empresas recibir fondos estatales hasta el 70% del nivel de los salarios de los trabajadores en peligro de ser despedidos.</p>					<p>Actualmente no se han previsto reformas a largo plazo que aborden las condiciones de elegibilidad de los trabajadores no estándar y de las plataformas.</p>			<p>Se han introducido varios planes de apoyo temporal para proteger a los trabajadores autónomos. Las medidas van desde el apoyo a los permisos para el cuidado de los hijos, la suspensión del pago de impuestos y contribuciones a la seguridad social, préstamos con apoyo del gobierno hasta una variedad de contribuciones financieras directas, tanto generalmente alcanzables como especializadas para las áreas de negocios más afectadas.</p> <p>Además, hay otros programas de apoyo a los empresarios afectados, por ejemplo, rebajas de alquiler, exenciones de la seguridad social, apoyo a los trabajadores por cuenta propia (trabajadores autónomos que no pueden llevar a cabo sus actividades debido a la covid - prestación diaria de 500 coronas checas), que también reducen</p>	
--------------------------------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--



# OBSERVATORIO COVID-19

## NOTA INFORMATIVA DE LA CES

### SOBRE LAS MEDIDAS TOMADAS EN LA SEGUNDA OLA DE LA PANDEMIA

### PARA PRESERVAR LOS EMPLEOS Y LOS INGRESOS

6 DE ENERO DE 2021



<p>FRANCIA CFDT y FO</p>	<p>La actividad parcial de larga duración (APLD) es un plan destinado a garantizar el mantenimiento de los puestos de trabajo en las empresas que se enfrentan a una reducción de la actividad sostenida y que no es probable que comprometa su sostenibilidad. Por lo tanto, no tiene por objeto responder a caídas cíclicas o puntuales de la actividad (por ejemplo, durante un período de confinamiento). Además, la APLD debe ser objeto de un acuerdo colectivo (empresa, establecimiento, grupo o rama). Este acuerdo debe ser, en principio, un acuerdo mayoritario. En todos los casos, debe incluir un preámbulo que trate del diagnóstico de la situación económica y de las perspectivas de negocio.</p> <p>El beneficio del régimen de actividad parcial</p>	<p>Actividad parcial: El objetivo de este plan es evitar los despidos y preservar los empleos y las capacidades de los empleados. Este sistema permite a los empleadores reducir o eliminar las horas de trabajo de los empleados, previa autorización de la administración. La actividad puede ser total o parcial.</p> <p>La actividad parcial puede ser utilizada por las empresas que experimentan una disminución de la actividad relacionada con:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la situación económica;</li> <li>- las dificultades de abastecimiento de materias primas o de energía;</li> <li>- una catástrofe o un mal tiempo de carácter excepcional;</li> <li>- la transformación, la reestructuración o la modernización de la empresa;</li> <li>- cualquier otra circunstancia excepcional.</li> </ul> <p>La actividad parcial durante el período de la crisis de la covid-19 se inscribe en el marco de las circunstancias de carácter excepcional.</p>										
------------------------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--











# OBSERVATORIO COVID-19

## NOTA INFORMATIVA DE LA CES

### SOBRE LAS MEDIDAS TOMADAS EN LA SEGUNDA OLA DE LA PANDEMIA

#### PARA PRESERVAR LOS EMPLEOS Y LOS INGRESOS

**6 DE ENERO DE 2021**

<p><b>DINAMARCA</b> FH</p>	<p>El 27 de octubre de 2020, los partidos del Parlamento danés alcanzaron un acuerdo para ampliar los paquetes de ayuda existentes a sectores como los organizadores de eventos, los trabajadores por cuenta propia, los trabajadores independientes, [incluidos planes de apoyo a las artes para artistas con ingresos combinados y aquellos cuyas actividades son estacionales (incluida la compensación para los proveedores de las empresas afectadas por la prohibición de apertura y las restricciones de horarios de apertura y los proveedores de fiestas privadas y eventos sociales con al menos 50 participantes celebrados fuera de los hogares privados)], el plan de garantía del Fondo de Garantía de Viajes para proveedores de viajes combinados, la instituciones</p>	<p>Acuerdo tripartito sobre un nuevo plan de distribución temporal del trabajo en el mercado laboral del sector privado</p> <p>El Gobierno y los interlocutores sociales han acordado en el Acuerdo sobre la eliminación gradual del plan de retención de empleos temporales considerar un nuevo plan de trabajo compartido temporal para complementar el existente.</p> <p>El Gobierno y los interlocutores sociales han concertado un acuerdo tripartito sobre un nuevo plan de trabajo temporal compartido en el mercado laboral del sector privado, cuyo objetivo es evitar los despidos</p> <p>Teniendo en cuenta la situación extraordinaria de la COVID-19, los interlocutores sociales acuerdan establecer el plan por ley, que sustituirá a los convenios colectivos ya firmados en determinadas áreas definidas. Al igual que la aplicación de los actuales planes de reparto del trabajo, la aplicación del nuevo</p>	<p>En abril se acordó suspender la norma de las 225 horas durante tres meses, de modo que el período de 12 meses durante el cual una persona tenía que trabajar 225 horas en un empleo ordinario y no subvencionado para obtener prestaciones se aplazó tres meses.</p>	<p>Las prestaciones por enfermedad se han ampliado a tres grupos de beneficiarios de las prestaciones por enfermedad a fin de evitar que tengan que someterse a una evaluación de la disponibilidad para el trabajo: 1) las personas para las que caducará el período ordinario de 22 semanas de derecho a las prestaciones de enfermedad, 2) las personas cuyo período de prestaciones de enfermedad se ha prorrogado pero que ahora volverá a finalizar y 3) las personas que han recibido prestaciones de enfermedad en lugar de las prestaciones del programa de recursos durante una evaluación de la disponibilidad para trabajar debido a una enfermedad grave y mortal, pero cuyas prestaciones de enfermedad caducarán.</p>	<p>Acuerdo tripartito sobre un plan temporal que ofrece prestaciones de maternidad a los padres cuyos hijos están en casa y no en la escuela debido a la COVID-19</p> <p>El plan abarca a los padres de niños (hasta 13 años) que, debido a un caso específico de infección por COVID-19 en su escuela o guardería, son enviados a casa desde la escuela como contactos cercanos de los niños infectados, según lo recomendado por las autoridades sanitarias, sin que necesariamente muestren síntomas de COVID-19, así como a los padres de niños que han dado positivo en las pruebas de COVID-19.</p> <p>Durante la vigencia del plan se conceden</p>	<p>Las personas que no están aseguradas tienen acceso a prestaciones complementarias de desempleo en el nuevo régimen temporal.</p>	<p>A las personas que pierdan su derecho a la prestación de desempleo entre el 1 de noviembre de 2020 y el 1 de noviembre de 2021 se les prorrogará el derecho a la prestación de desempleo por dos meses. La prórroga tendrá lugar automáticamente y el derecho a la prestación de desempleo sólo podrá prorrogarse una vez.</p>	<p>El 15 de junio de 2020 se alcanzó un amplio acuerdo que daba derecho a los trabajadores autónomos a recibir la prestación de desempleo durante un cierre temporal de su empresa entre el 9 de julio de 2020 y el 8 de septiembre de 2020 si su empresa ha tenido prohibido funcionar debido a la COVID-19. Los trabajadores por cuenta propia sólo tenían derecho a cerrar una vez durante el período indicado en el apartado 6. En septiembre de 2020, el plan se prorrogó hasta el 31 de octubre de 2020.</p>
--------------------------------	---	--	---	--	---	---	---	--

# OBSERVATORIO COVID-19

## NOTA INFORMATIVA DE LA CES

### SOBRE LAS MEDIDAS TOMADAS EN LA SEGUNDA OLA DE LA

### PADEMIA

### PARA PRESERVAR LOS EMPLEOS Y LOS INGRESOS

6 DE ENERO DE 2021



culturales, empresas artísticas, instituciones culturales e instituciones municipales con una subvención operativa del Ministerio de Cultura.

El 27 de octubre de 2020, los partidos del Parlamento danés alcanzaron un acuerdo sobre una serie de ampliaciones de los paquetes de ayuda existentes para las empresas del sector privado que se vean afectadas por la crisis económica, prestando especial atención a las empresas que, debido a las medidas de contención, se vean sometidas a cierres y limitaciones de su actividad normal.

plan de reparto temporal del trabajo debe justificarse objetivamente. Se tratará de un plan complementario, que funcionará en paralelo con el plan de trabajo compartido existente.

El nuevo plan temporal de reparto del trabajo se pondrá en marcha lo antes posible y se aplicará hasta el 31 de diciembre de 2020, con la posibilidad de que los acuerdos de reparto del trabajo ya firmados se prorroguen en 2021, con una duración máxima de 4 meses.

Los planes de trabajo a jornada reducida ofrecen mejores oportunidades de formación para los trabajadores.

Las empresas que deseen beneficiarse del plan deberán informar y consultar a sus empleados de conformidad con las normas aplicables a los acuerdos de cooperación, los acuerdos correspondientes o la Ley danesa de información y consulta de los empleados.

prestaciones de desempleo por un total de 10 días laborables por niño.

Además, en junio y en octubre, se alcanzaron nuevos acuerdos sobre la mejora de la capacitación y la readaptación profesional.

Según el acuerdo, los desempleados poco cualificados pueden recibir el 110 por ciento del subsidio de desempleo, si deciden iniciar una formación profesional en sectores con buenas oportunidades de empleo.

Del mismo modo, las personas con una formación profesional obsoleta pueden comenzar un nuevo aprendizaje "para adultos". El 28 de mayo, el Gobierno y los interlocutores sociales alcanzaron un acuerdo que

# OBSERVATORIO COVID-19

## NOTA INFORMATIVA DE LA CES

### SOBRE LAS MEDIDAS TOMADAS EN LA SEGUNDA OLA DE LA

### PANDEMIA

### PARA PRESERVAR LOS EMPLEOS Y LOS INGRESOS

6 DE ENERO DE 2021



				reorienta una cantidad excedente del Sistema de Reembolso de los Empleadores (AUB) de 5.400 millones de coronas danesas a las empresas. Esto tiene por objeto allanar el camino para más aprendizajes en un momento en que hay un número notablemente menor de aprendizajes y prácticas.			
--	--	--	--	--	--	--	--

# OBSERVATORIO COVID-19

## NOTA INFORMATIVA DE LA CES

### SOBRE LAS MEDIDAS TOMADAS EN LA SEGUNDA OLA DE LA

### PADEMIA

### PARA PRESERVAR LOS EMPLEOS Y LOS INGRESOS

6 DE ENERO DE 2021



BULGARIA		<p>El gobierno búlgaro presentó a la Asamblea Nacional de Bulgaria un proyecto de acuerdo de préstamo entre la Unión Europea y Bulgaria, que promulga el uso de los recursos de SURE para las compensaciones reguladas en:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- Decreto N° 55 del Consejo de Ministros (vigente de marzo a junio)</li><li>- Decreto N° 151 del Consejo de Ministros - primera etapa (vigente de julio a septiembre)</li><li>- Decreto N° 151 del Consejo de Ministros - segunda etapa (vigente de octubre a septiembre)</li></ul>					<p>Los trabajadores por cuenta propia están excluidos de los grupos a los que se ha prestado o se prestará la ayuda de estos decretos. Lo que significa que los autónomos no están cubiertos por el SURE.</p> <p>En Bulgaria, los trabajadores autónomos no están cubiertos por las medidas nacionales desplegadas en el marco del SURE, pero se les ha ofrecido un préstamo sin intereses de 4500 BGN en total</p> <p>El apoyo financiero a los trabajadores autónomos ha sido posible gracias a la Decisión Ne 429 del Consejo de Ministros de 26 de junio de 2020 - 290 BGN, que incluye todos los pagos de la seguridad social. La Decisión Ne 429 incluye a los trabajadores autónomos de 2 sectores</p>	
----------	--	--	--	--	--	--	---	--





**OBSERVATORIO COVID-19**  
**NOTA INFORMATIVA DE LA CES**  
**SOBRE LAS MEDIDAS TOMADAS EN LA SEGUNDA OLA DE LA**  
**PANDEMIA**  
**PARA PRESERVAR LOS EMPLEOS Y LOS INGRESOS**  
*6 DE ENERO DE 2021*