



Medidas de reducción del tiempo de trabajo en toda Europa

En toda Europa los sindicatos están negociando planes de reducción de la jornada laboral tanto con los empleadores como con los gobiernos para que los trabajadores no sean despedidos durante el aislamiento por COVID-19, sino que sigan recibiendo sus salarios o un porcentaje de sus salarios.

Los planes de reducción del tiempo de trabajo son esenciales, ya que ayudan a los trabajadores y a las empresas a cooperar durante el período de bloqueo y a vivirlo sin el temor de quedar desempleados o de no poder pagar sus facturas.

Las decisiones que se tomen ahora determinarán si la UE puede evitar que la crisis de COVID-19 se convierta en una gran recesión y en una crisis de desempleo. La UE y los Estados miembros deben trabajar con los sindicatos y los empleadores para desarrollar políticas y, lo que es más importante, para movilizar recursos que mantengan a las empresas a flote y protejan tantos empleos y medios de vida como sea posible. Esto significa adoptar políticas y paquetes financieros que mantengan a flote la economía real, las empresas, incluidas las pequeñas empresas, de manera que se garantice que puedan pagar a su personal y esperar a que termine la crisis del coronavirus sin que los trabajadores queden desempleados.

Mantener a los trabajadores en el empleo es esencial. Los encargados de la formulación de políticas a menudo no comprenden que las empresas que cierran en una crisis no siempre se abren de nuevo e incluso cuando lo hacen la tendencia es a contratar a diferentes trabajadores, a menudo con contratos más frágiles y con peores salarios, términos y condiciones. Además, para los trabajadores afectados, estar desempleado y solicitar prestaciones es una situación totalmente diferente, tanto económica como psicológicamente, que permanecer en el empleo aunque sus salarios se reduzcan parcialmente.

Los sindicatos han concertado varios acuerdos de gran alcance que logran el triple objetivo de proteger a las empresas, mantener el empleo y garantizar que cuando salgamos de la situación de bloqueo estemos en la mejor posición para reiniciar nuestras economías y sociedades. Hay diferentes tipos de planes de reducción de jornada y hay numerosos argumentos a favor:

- 1) Los planes de reducción de jornada reducen los despidos en una situación de crisis;
- 2) Los planes de reducción de jornada significan que los empleados conservan el empleo y los ingresos que les ayudan a mantener en general su nivel de vida, siempre que las prestaciones cubran un porcentaje suficiente de sus salarios;
- 3) Desde una perspectiva macroeconómica los planes de reducción de jornada contribuyen a estabilizar la economía porque los trabajadores mantienen y pueden gastar una gran parte de sus salarios;
- 4) El Estado ahorra dinero porque normalmente es menos caro pagar las ayudas de los planes de reducción de tiempo de trabajo que pagar las prestaciones por desempleo de los trabajadores que de otro modo habrían sido despedidos;



- 5) Los planes de reducción de tiempo de trabajo ayudan a los empleadores a retener a sus trabajadores que están inmediatamente disponibles cuando la economía se recupera; por lo tanto, los empleadores ahorran muchos costes en la contratación de personas cuando la economía se recupera;
- 6) La reducción de jornada laboral ayuda a los empleadores a ajustar las horas de trabajo a la demanda real en situación de fluctuaciones cíclicas.

La siguiente tabla ofrece una visión general de las medidas de reducción de tiempo de trabajo adoptadas durante la actual crisis de COVID-19. La tabla no sólo incluye información sobre las medidas relacionadas con la crisis, sino también información básica sobre el funcionamiento de los planes de reducción de tiempo de trabajo (RTT) en los países de la UE, que esperamos que ayude a comprender mejor las medidas actuales relacionadas con la crisis. Una nota de cautela, el cuadro recoge una situación dinámica que está sujeta a cambios continuos. Por lo tanto, pedimos a las afiliadas que nos proporcionen más información sobre las medidas relacionadas con la crisis que se han introducido en su país para que podamos actualizar el cuadro.



COVID-19 WATCH
ETUC BRIEFING NOTE
SHORT TERM WORK
24 MARCH 2020

| | Criterio/Elegibilidad | Nivel de ayuda | Duración de la ayuda | Medidas asociadas al Coronavirus |
|-----------------------------|---|---|---|--|
| AT Austria | <p>El plan de RTT (Kurzarbeiterhilfe) se aplica en las siguientes circunstancias:</p> <p>(1) es necesario utilizar otras opciones (reducción de las horas extraordinarias, derechos de vacaciones y cuentas de tiempo de trabajo)</p> <p>(2) Se debe establecer un acuerdo entre los interlocutores sociales para cada empresa, en el que se aborden: los términos y condiciones del acuerdo sobre RTT, como la sección de la empresa que se ha visto afectada, la duración de la RTT, el mantenimiento del número de trabajadores, el alcance de los pagos de la RTT, el nivel de tiempo de trabajo reducido y medidas de formación</p> <p>(3) El tiempo de trabajo debe oscilar entre un mínimo del 10% y un máximo del 90% de las horas normales de trabajo.</p> <p>(4) Las empresas deben solicitar la ayuda por RTT seis semanas antes de iniciar la medida (o cuatro semanas antes de extenderla).</p> <p>(5) Las empresas deben consultar a los representantes de los trabajadores (con la participación del comité de empresa) con el fin de identificar posibles alternativas a la RTT.</p> | <p>Nivel de prestaciones por desempleo (incluidas las contribuciones a la seguridad social) para las horas no trabajadas (alrededor del 55% del salario neto) – también dependiendo del número de hijos</p> | <p>Limitada a seis meses, pero si la situación general de la empresa no ha cambiado, el plazo puede ampliarse durante otros seis meses. En general, el máximo está establecido en 24 meses.</p> | <p>Acuerdo colectivo entre WKO y ÖGB aumentando la cantidad de la ayuda por RTT:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 90% del salario neto si el bruto era de 1.700€ o menos ➤ 85% del salario neto si el salario bruto estaba entre 1.700 y 2.685€ ➤ 80% del salario neto si el salario bruto estaba entre 2.685 y 5.370€ <p>El cálculo de la ayuda se basa en el salario neto medio de las últimas 13 semanas/3 meses antes del inicio de la RTT (incluidos todos los complementos salariales)</p> |
| BE Bélgica | <p>El plan de desempleo temporal (Tijdelijke werkloosheid) se aplica a los trabajadores durante una recesión económica, y a aquellos cuya empleabilidad se ha visto afectada por mal</p> | <p>Desde enero de 2016, los trabajadores reciben el 65% de su salario con independencia de su situación familiar.</p> | <p>En caso de suspensión total del empleo: cuatro semanas seguidas. Después del periodo de 4 semanas es obligatorio tener al menos una</p> | <p>Medidas legislativas:</p> <p>(1) Aumento del pago de la RTT del 65 al 70% hasta el 30/06/2020. Debido al gran número de solicitudes, todos los que lo soliciten recibirán una</p> |



COVID-19 WATCH
ETUC BRIEFING NOTE
SHORT TERM WORK
24 MARCH 2020

| | | | | |
|--------------------------------------|---|---|--|--|
| | <p>tiempo o por un acontecimiento imprevisto, si se dan las siguientes condiciones:</p> <p>(1) deben utilizarse todos los días de descanso</p> <p>(2) debe existir un convenio colectivo</p> | <p>El cálculo se basa en el último salario mensual del trabajador y no puede exceder un máximo de 2.754,76€ al mes.</p> | <p>semana de trabajo antes de iniciar un nuevo periodo de suspensión.</p> <p>En caso de una pequeña suspensión parcial, el trabajador está obligado a trabajar al menos de 3 días a la semana o al menos una semana cada dos. En caso de una suspensión grande, trabaja menos de 3 días a la semana o menos de 1 semana cada dos. La duración máxima de la suspensión pequeña es de 12 meses, y para la suspensión grande, de 3 meses.</p> | <p>cantidad fija de 1.450 euros al mes.</p> <p>(2) Pago de la cotización a la seguridad social de las empresas y los trabajadores autónomos (pagadera en los dos primeros trimestres de 2020) durante 18 meses y exención de los intereses en caso de retraso en el pago.</p> <p>(3) Derecho para los trabajadores autónomos en caso de cese de actividades (1.582 euros para los trabajadores autónomos con responsabilidades familiares).</p> <p>A nivel regional (Flandes):</p> <p>(4) Pago de la factura de energía por parte del gobierno en caso de desempleo temporal</p> <p>(5) Bono de incentivo para quienes se cambien a un trabajo a tiempo parcial (además de las prestaciones por desempleo)</p> |
| <p>BG Bulgaria</p> | <p>En caso de insolvencias, existe un Fondo de Garantía de Reclamaciones para asegurar el pago de partes de las reclamaciones no resueltas de los trabajadores afectados, incluidos los salarios, las contribuciones a la seguridad social y otras compensaciones, y el trabajador debe haber estado empleado por el mismo empleador durante al menos tres meses.</p> <p>Durante la crisis de 2009 / 2010 se introdujo una medida temporal de RTT para proporcionar ayuda financiera a los trabajadores afectados por el trabajo a tiempo parcial involuntario. En caso de razones empresariales, se dio a los empleadores el derecho de introducir la</p> | <p>El apoyo garantizado del Fondo de Garantía de Reclamaciones asciende a los seis últimos salarios mensuales acumulados pero no pagados y a las prestaciones en metálico de los 36 últimos meses anteriores al mes en el que se ha dictado la decisión de insolvencia. La cantidad no puede ser superior a la cantidad máxima de reclamaciones garantizadas decididas por la ley en el presupuesto anual del Estado</p> | | <p>Propuestas de CITUB:</p> <p>(1) Deberían adoptarse disposiciones para garantizar los ingresos de los trabajadores temporalmente desempleados mediante compensaciones del Estado en concepto de prestaciones, o del presupuesto estatal, o del Fondo de Garantía de Reclamaciones, ampliando la posibilidad de que las empresas con ingresos reducidos reciban dinero del fondo.</p> <p>(2) En caso de terminación del empleo debido a un estado de emergencia, los trabajadores deben recibir una indemnización mensual equivalente al 60% de su remuneración bruta;</p> |



COVID-19 WATCH
ETUC BRIEFING NOTE
SHORT TERM WORK
24 MARCH 2020

| | | | | |
|------------------------------|---|--|---|---|
| | reducción del tiempo de trabajo durante un período de 6 meses en un año natural. Los trabajadores con horario de trabajo reducido tenían derecho a solicitar una compensación salarial durante 4 meses equivalente a la mitad del salario mínimo. Los trabajadores tenían derecho a la compensación si seguían trabajando al menos el 50% del tiempo de trabajo regular legalmente definido, tal como se estipula en el Código del Trabajo. | | | (3) El resto de la compensación pagadera por el empleador durante el período de emergencia debe ser abonada al trabajador por el empleador. El empleador debe tener derecho a devolver la totalidad del resto de la compensación dentro de los dos meses siguientes a la cancelación del estado de emergencia. |
| DE Alemania | <p>Planes de trabajo con reducción de jornada (Kurzarbeit)</p> <p>Según el Código Social alemán III (SGB III, §95-§111) la compensación de la RTT puede ser pagada si</p> <p>(1) hay una pérdida sustancial de horas de trabajo con pérdida de salario por razones económicas o un acontecimiento inevitable y si es temporal.</p> <p>(2) en el mes natural respectivo (período de derecho) al menos un tercio de la plantilla de la empresa se ve afectada por una pérdida de remuneración de más del 10% de su remuneración mensual bruta en cada caso</p> <p>La RTT debe basarse en un convenio colectivo, un acuerdo de trabajo o un contrato de empleo individual. En las empresas con un comité de empresa, éste tiene que aceptar el uso de RTT en un acuerdo de trabajo (Betriebsvereinbarung)</p> | <p>La compensación de RTT asciende al 60% de la remuneración neta que el empleado pierde por la reducción del tiempo de trabajo (o al 67% si el trabajador tiene al menos un hijo)</p> <p>En 2018, se concedió el subsidio por RTT para los salarios mensuales que no superen los 6.500 euros en Alemania occidental y los 5.800 euros en Alemania oriental.</p> <p>En algunos sectores existen convenios colectivos para elevar el nivel de la ayuda por RTT hasta el 90 % del salario neto perdido por la reducción del tiempo de trabajo. Tales convenios existen principalmente en ramas manufactureras como la de la industria metalúrgica o la química, donde los salarios son</p> | <p>RTT limitada a un periodo de 12 meses. Hasta 2015, la duración básica era de 6 meses. No obstante, si existen circunstancias excepcionales en el mercado laboral, la duración máxima puede ampliarse hasta 24 meses mediante ordenanza legal. Esta última fue utilizada durante la crisis en 2009.</p> | <p>Medidas legislativas:</p> <p>La legislación adoptada en marzo de 2020 y válida hasta diciembre de 2021 contiene las siguientes mejoras temporales y la ampliación del sistema regular de RTT:</p> <p>(1) la compensación por RTT se abonará si ya está afectado el 10% de la plantilla (frente a un tercio en tiempo normal)</p> <p>(2) pago parcial o incluso completo de las contribuciones a la seguridad social por parte de la Agencia Federal de Empleo (no por parte del empleador)</p> <p>(3) extensión de la RTT a los trabajadores de agencias de trabajo temporal (que están excluidos del plan general)</p> <p>Acuerdos colectivos:</p> <p>El 17 de marzo de 2020, el sindicato NGG y la federación de empresarios alcanzaron un acuerdo colectivo para el sector de la restauración de sistemas de catering (Systemgastronomie) que</p> |



COVID-19 WATCH
ETUC BRIEFING NOTE
SHORT TERM WORK
24 MARCH 2020

| | | | | |
|-------------------------------|---|--|---|--|
| | | relativamente altos. En cambio, la mayoría de los sectores de salarios bajos no tienen tales acuerdos. | | aumentó la compensación por RTT al 90% de los salarios netos perdidos. |
| DK Dinamarca | <p>El plan de trabajo compartido (Arbejdsfordeling) que proporciona prestaciones de desempleo durante los períodos de desempleo temporal se aplica en las siguientes condiciones:</p> <p>(1) las empresas deben estar cubiertas por un convenio colectivo;</p> <p>(2) los empleadores y los trabajadores deben acordar la reducción de las horas de trabajo, dentro de un período limitado y de baja demanda, a fin de evitar despidos;</p> <p>(3) de acuerdo con la Ley de Prestaciones Complementarias de Desempleo, los trabajadores deben ser considerados como solicitantes de empleo activos</p> | | <p>El trabajo compartido puede tener lugar durante un máximo de 13 semanas. Los trabajadores pueden recibir las prestaciones de desempleo durante un periodo mínimo de dos días. Los trabajadores pueden trabajar una semana y recibir la prestación de desempleo la semana siguiente, y así sucesivamente. Podrían también, por ejemplo, estar seis semanas trabajando y después siete semanas con prestaciones o viceversa.</p> | <p>Medidas legislativas:</p> <p>Acuerdos más flexibles para la utilización del plan de trabajo compartido: ahora puede ponerse en marcha tan pronto como se le notifique a la oficina de empleo y existe ahora la posibilidad para las empresas de alternar entre los tipos de distribución del tiempo de trabajo una vez que haya finalizado un ciclo de distribución del tiempo de trabajo.</p> <p>Acuerdo colectivo:</p> <p>Acuerdo tripartito el 14 de marzo de 2020 entre el gobierno, FH y los empresarios (DA) sobre la introducción de un plan de compensación salarial temporal para las empresas con trabajadores que corren el riesgo de ser despedidos. Los puntos clave son:</p> <p>(1) el plan estará en vigor del 9 de marzo al 9 de junio de 2020</p> <p>(2) la compensación salarial cubrirá el 75% del salario pero no más de 23.000 coronas danesas (aprox. 3.000 euros) por mes y trabajador a tiempo completo; los trabajadores no asalariados recibirán el 90% del salario pero no más de 26.000 coronas danesas al mes por trabajador a tiempo completo.</p> <p>(3) Durante el período de compensación salarial,</p> |



COVID-19 WATCH
ETUC BRIEFING NOTE
SHORT TERM WORK
24 MARCH 2020

| | | | | |
|-------------------------------|--|---|--|--|
| | | | | la empresa se abstiene de despedir al trabajador por motivos económicos (4) El trabajador individual para el que la empresa solicita la compensación salarial debe tomar vacaciones o tiempo libre por un total de cinco días en relación con el período de compensación |
| ES España | <p>El Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) permite a las empresas despedir temporalmente a los trabajadores o reducir el tiempo de trabajo. En esos casos, el tiempo de trabajo puede reducirse entre el 10% y el 70%. Una vez finalizada la medida, los trabajadores regresan a sus puestos de trabajo según sus condiciones contractuales anteriores. Los empresarios tienen que:</p> <p>(1) notificar a los servicios públicos de empleo el inicio del proceso de regulación de empleo;</p> <p>(2) notificar por escrito al representante de los trabajadores la apertura del proceso de consulta. La notificación debe contener la siguiente información: número y categorías profesionales de los trabajadores afectados por la regulación, número y categorías profesionales de los trabajadores empleados normalmente durante el último año, justificación de la medida según la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o productivas.</p> | Los trabajadores tienen derecho a prestaciones de desempleo, mientras que la empresa debe seguir pagando las contribuciones a la seguridad social. En el caso de la reducción del tiempo de trabajo, los trabajadores tienen derecho a prestaciones de desempleo parcial. La prestación no puede ser en ningún caso inferior al 75% ni superior al 220% del salario mínimo interprofesional nacional aplicable cuando se inicia el derecho a la indemnización | La prestación puede pagarse durante un período máximo de dos años. | <p>Medidas legislativas:</p> <p>El 17 de marzo, el gobierno aprobó una nueva ley que flexibiliza muchas disposiciones de la RTT:</p> <p>(1) simplificando el procedimiento de aplicación del ERTE y acortando el tiempo de consulta de los trabajadores a 7 días;</p> <p>(2) el ERTE relacionado con Covid-19 será considerado como una "fuerza mayor" y como tal los trabajadores recibirán prestaciones de desempleo completas</p> <p>(3) Para situaciones de trabajo reducido, las empresas pagarán el salario por el tiempo trabajado, y los servicios públicos de empleo pagarán el resto;</p> <p>(4) Los planes públicos cubrirán totalmente las contribuciones sociales para las pequeñas empresas (trabajadores independientes con un número reducido de empleados) y las PYMES, y cubrirán el 75% de las contribuciones para las empresas con 50 o más empleados</p> |
| FI Finlandia | <p>Plan de despido temporal (Lomautus)</p> <p>Se aplica a la situación en la que:</p> <p>(1) el empleador podría (como alternativa al</p> | Durante 4 semanas consecutivas, el subsidio pagado más el 50% de los ingresos son como máximo iguales a la totalidad del subsidio | Máximo de 36 meses | <p>Medidas legislativas:</p> <p>El gobierno permitirá a los autónomos y a los trabajadores independientes (free lance) acceder</p> |



COVID-19 WATCH
ETUC BRIEFING NOTE
SHORT TERM WORK
24 MARCH 2020

| | | | | |
|-------------------------------------|--|--|--|--|
| | <p>despido temporal) despedir al trabajador porque el trabajo que se le ofrece ha disminuido sustancial y permanentemente por razones financieras o relacionadas con la producción, o por razones derivadas de la reorganización de las actividades del empleador; o</p> <p>(2) el trabajo o la posibilidad de que el empleador ofrezca trabajo ha disminuido temporalmente (duración prevista de 90 días como máximo);</p> <p>(3) el empleador no puede razonablemente proporcionar al trabajador otro trabajo o capacitación adecuados.</p> <p>El despido temporal puede ser a tiempo completo o puede implicar una reducción de las horas de trabajo habituales.</p> <p>Las personas que trabajan más del 75% de las horas normales de trabajo a tiempo completo en el sector durante un período de examen no tienen derecho a un subsidio de desempleo ajustado.</p> | <p>pagadero durante el mismo período.</p> | | <p>a las prestaciones de desempleo durante la crisis.</p> <p>Propuesta conjunta de sindicatos y empresarios (18 de marzo de 2020):</p> <p>El Estado asumirá la obligación de pagar la remuneración en circunstancias excepcionales:</p> <p>(1) si la suspensión del trabajo se debe a una decisión de una autoridad, el Estado debe cubrir la pérdida de ingresos de los trabajadores durante la duración de la suspensión, pero no más de 14 días.</p> <p>(2) En los casos en que, por decisión de otra autoridad, se impida el trabajo o se cierre una escuela o un jardín de infancia de un niño menor de 12 años, la pérdida de ingresos del trabajador mientras dure el impedimento se compensará íntegramente con fondos estatales.</p> <p>(3) El Estado debe contribuir a la financiación de los subsidios de despido durante un período limitado hasta finales de 2020, financiando una parte del subsidio básico vinculado con los ingresos.</p> |
| <p>FR Francia</p> | <p>El plan de desempleo parcial (<i>Activité partielle</i>) se aplica si la reducción o la suspensión temporal de actividad se debe a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La situación económica - Dificultades de suministros - Un desastre o condiciones meteorológicas de naturaleza excepcional - La transformación, reestructuración o modernización de la empresa | <p>(1) Los trabajadores reciben el 70% de su salario bruto por hora (aproximadamente el 84% del salario neto por hora);</p> <p>(2) La remuneración no puede ser inferior al salario mínimo obligatorio;</p> <p>(3) Los trabajadores en formación reciben el 100% del</p> | <p>La actividad parcial se permite durante un período máximo de 6 meses, con la opción de renovarla una vez.</p> | <p>Medidas legislativas:</p> <p>El 18 de marzo el Consejo de Ministros aprobó un "Proyecto de ley de emergencia para hacer frente a la epidemia de Covid-19", que también afecta al régimen de desempleo temporal al incluir:</p> <p>(1) la ampliación a nuevas categorías de beneficiarios;</p> |



COVID-19 WATCH
ETUC BRIEFING NOTE
SHORT TERM WORK
24 MARCH 2020

| | | | | |
|------------------------------------|---|---|--|---|
| | <p>- O cualquier otra circunstancia excepcional</p> <p>Antes de poner a los trabajadores en situación de actividad parcial, la empresa debe pedir autorización a la inspección laboral. La inspección laboral tiene 15 días para responder.</p> | <p>salario neto por hora.</p> <p>(4) El empleador recibe una prestación conjunta del Estado y del organismo de seguro de desempleo. En el caso de una empresa con menos de 250 trabajadores, esta cantidad es de 7,74 euros por hora por trabajador; en el caso de una empresa con más de 250 trabajadores, es de 7,23 euros por hora por trabajador.</p> | | <p>(2) una reducción de las pérdidas de ingresos para los trabajadores, la parte restante a cargo de los empleadores, y los trabajadores por cuenta propia, mediante diferentes modalidades de aplicación de la legislación;</p> <p>(3) la mejora de los vínculos con la formación profesional;</p> <p>(4) la mejora de la evaluación de la situación de los trabajadores a tiempo parcial</p> |
| <p>GR Grecia</p> | <p>En 2010 se introdujo un plan de despido temporal.</p> <p>(1) El despido temporal no puede ser superior a tres meses anuales y al final del período de tres meses, el mismo trabajador no puede ser despedido temporalmente durante al menos otros 3 meses.</p> <p>(2) Se debe consultar a las estructuras pertinentes de representación de los trabajadores.</p> <p>(3) Se debe notificar a los departamentos pertinentes de la inspección de trabajo (SEPE), la Fundación de Seguros Sociales (IKA) y la Organización de Empleo de la Fuerza Laboral (OAED).</p> | <p>Durante el período de despido temporal, los trabajadores asalariados reciben el 50% del promedio de sus ingresos de pleno empleo de los dos meses anteriores. Cuando el empleador despide temporalmente a trabajadores asalariados, la OAED paga a los que permanecen desempleados mientras están despedidos el 10% del promedio de sus ingresos regulares de pleno empleo de los dos meses anteriores</p> | <p>Estas prestaciones se abonan durante un máximo de tres meses al año</p> | <p>Medidas legislativas:</p> <p>El 18 de marzo el gobierno anunció las siguientes medidas de apoyo a las PYMES y de mantenimiento del empleo:</p> <p>(1) subsidio de 800 euros, a principios de abril (en compensación por el mes de marzo) para todos los trabajadores cuyos contratos de trabajo no hayan sido renovados, y para aquellos que estén en desempleo parcial;</p> <p>(2) el Estado cubrirá las prestaciones de la seguridad social, las pensiones y los gastos de salud de estos trabajadores, así como sus cotizaciones sociales;</p> <p>(3) para todos aquellos que estén en cuarentena y autoaislados, se suspenderá el pago de impuestos durante cuatro meses.</p> <p>Todas estas medidas se aplicarán también a las profesiones independientes (free lance) y a los</p> |



COVID-19 WATCH
ETUC BRIEFING NOTE
SHORT TERM WORK
24 MARCH 2020

| | | | | |
|----------------------|---|---|---|--|
| | | | | trabajadores autónomos. |
| HU Hungria | En el contexto de la crisis económica 2009 / 2010, el gobierno húngaro estableció tres planes de RTT para los trabajadores de las empresas afectadas por la recesión que trabajaban con jornadas reducidas. Una condición previa para participar en los planes de RTT era que la empresa debía mantener a sus empleados (o al menos el número de sus empleados) durante al menos el doble del período de la ayuda. | Se reembolsaban a los empleadores las cotizaciones a la seguridad social y hasta dos veces el salario mínimo por las horas no trabajadas. Los costes de formación también fueron apoyados hasta el 80% de los gastos y el 80% de los salarios perdidos | Las ayudas en todos los planes estaban disponibles hasta un máximo de 12 meses | Medidas legislativas: El 16 de marzo, el primer ministro Viktor Orbán anunció una serie de medidas económicas para apoyar a las empresas: (1) exención de las cotizaciones a la seguridad social durante este período para los sectores más afectados por la pandemia, como el turismo, los restaurantes, los lugares de ocio, los deportes, los servicios culturales y el transporte; (2) flexibilización de la normativa laboral para facilitar los acuerdos entre trabajadores y empleadores. |
| IE Irlanda | El 15 de marzo de 2020 el gobierno introdujo el nuevo Pago por Desempleo por Pandemia COVID-19 que se aplica tanto a los trabajadores autónomos como a los asalariados. También tienen derecho los trabajadores despedidos temporalmente debido a la reducción de la actividad empresarial. Los trabajadores que trabajan en jornada reducida como consecuencia de una reducción de la actividad empresarial pueden solicitar prestaciones por jornada reducida - para tener derecho a la ayuda de RTT el trabajador debe trabajar 3 días a la semana o menos. | (1) El importe del nuevo plan de desempleo por pandemia COVID-19 es de 203 euros por semana (2) El importe de la ayuda de RTT que se paga depende de las contribuciones a la seguridad social que paga el trabajador | La ayuda por RTT se abona por un máximo de 234 días | Medidas legislativas: Introducción del Pago por Desempleo por pandemia COVID-19 el 15 de marzo de 2020 |
| IT Italia | Hay diferentes medidas en vigor para las prestaciones por trabajo de jornada reducida: 1) Fondo de Garantía de Salarios Ordinarios - CIGO (<i>Cassa integrazione guadagni ordinaria</i>) | La CIGO prevé el 80% de los ingresos anteriores para las horas no trabajadas entre 24 y 40 horas semanales, con un máximo fijo decidido cada año | Las medidas de la CIGO tienen una duración máxima de 13 semanas, que puede extenderse hasta 52 semanas. | Medidas legislativas: El 16 de marzo de 2020, el gobierno aprobó una ley que incluye las siguientes cuestiones clave: (1) Ampliación del ámbito de aplicación de la |



COVID-19 WATCH
ETUC BRIEFING NOTE
SHORT TERM WORK
24 MARCH 2020

| | | | | |
|--|--|---|---|--|
| | <p>2) Fondo de Garantía de Salarios Extraordinarios- CIGS (<i>Cassa integrazione guadagni straordinaria</i>) La CIGO puede activarse en caso de suspensión o reducción de las actividades laborales debido a acontecimientos temporales que no pueden atribuirse a la empresa.</p> <p>La CIGS puede activarse en las siguientes condiciones:</p> <p>(a) Reestructuración de la empresa por un período máximo de 24 meses en un período de cinco años;</p> <p>(b) Crisis de la empresa por un máximo de 12 meses;</p> <p>Además de estas medidas legales, existen medidas bilaterales establecidas por un acuerdo entre los sindicatos y los empleadores:</p> <p>(1) Contratos de solidaridad como instrumentos de garantía salarial con el fin de evitar, total o parcialmente, la reducción de personal mediante la reducción de las horas de trabajo de los empleados.</p> <p>(2) Fondos de solidaridad para cubrir aquellos sectores, tipos de empresas o tipos de trabajadores (como los trabajadores de artesanía y de agencias de trabajo temporal) que no están cubiertos por la CIGO y la CIGS. Tienen por objeto proteger los ingresos de los trabajadores en caso de suspensión o cese de la actividad laboral.</p> | <p>por el Instituto Nacional de Protección Social (INPS).</p> <p>La CIGS también asciende al 80% de la remuneración total por las horas no trabajadas, de 0 a 40 horas semanales, La prestación se limita de la misma manera que la CIGO</p> <p>En el caso de los contratos de Solidaridad, la ayuda a los ingresos desembolsada por el Estado (a través del INPS) es igual al 60% (hasta el 75%) del salario perdido por la reducción de la jornada laboral.</p> | <p>Los subsidios de la CIGS se pagan por un período máximo de 12 meses en caso de crisis de la empresa, 24 meses para la reorganización, reestructuración y reconversión industrial, 18 meses en caso de quiebra.</p> <p>Los contratos de solidaridad suelen tener una duración máxima de 24 meses, que puede ser ampliada hasta 36 meses</p> | <p>CIGO y la CIGS a todos los trabajadores, a todos los sectores y a todas las regiones, e incluirá también a las empresas con menos de cinco empleados. Las empresas afectadas podrán acceder a esta prestación por un período máximo de nueve semanas.</p> <p>(2) Licencia parental extraordinaria de dos semanas pagadas al 50% del salario para uno de los padres y sólo para los niños menores de 12 años. Para los niños de 12 a 16 años, la licencia puede tomarse, pero no será remunerada. Como alternativa, las familias tienen derecho a 600 euros para el cuidado de los niños (hasta 1.000 euros para el personal médico y policial de primera línea y los servicios de orden público). Estas medidas también se aplican a los trabajadores independientes inscritos en su régimen específico del INPS (<i>gestione separata</i>).</p> <p>(3) Compensación para los trabajadores autónomos de 600 euros libres de impuestos para el mes de marzo. También se está creando un fondo específico de 300 millones de euros para los que no pueden beneficiarse de los 600 euros, como los que ejercen profesiones liberales (trabajadores freelance).</p> <p>Acuerdo colectivo:</p> <p>El 14 de marzo de 2020, los sindicatos y los empresarios adoptaron un protocolo conjunto de 13 puntos, que define los procedimientos y directrices operativas para combatir y contener la propagación del coronavirus y proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo</p> |
|--|--|---|---|--|



COVID-19 WATCH
ETUC BRIEFING NOTE
SHORT TERM WORK
24 MARCH 2020

| | | | | |
|----------------------------------|--|--|--|--|
| | | | | El 16 de marzo, los sindicatos y los empresarios del sector bancario celebraron un acuerdo similar para proteger a los trabajadores. |
| LT Lituania | <p>Existe un fondo de garantía que, en caso de insolvencia del empleador, proporciona una compensación a los trabajadores.</p> <p>Durante la crisis de 2009 / 2010 una enmienda a la Ley de Promoción del Empleo estableció la posibilidad de combinar RTT y trabajos públicos durante el tiempo de inactividad. En virtud de estas medidas, las empresas que anuncian reducciones de la jornada laboral pudieron organizar trabajos públicos para sus trabajadores y recibir subsidios salariales del Estado hasta el 100% de la remuneración de los trabajos públicos (sobre la base del salario mínimo por hora) y reembolsar las contribuciones a la seguridad social correspondientes. Los trabajadores a tiempo parcial de las empresas que se enfrentan a dificultades económicas temporales también pueden participar en trabajos públicos organizados fuera de su empresa. Los trabajadores colocados en trabajos a tiempo parcial como resultado de dificultades económicas también pueden recibir formación profesional</p> | <p>Las compensaciones del fondo de garantía en caso de insolvencia son:</p> <p>(1) compensación salarial hasta tres salarios medios;</p> <p>(2) compensación en efectivo por vacaciones anuales no utilizadas, equivalente al salario mínimo mensual;</p> <p>(3) indemnización por despido, equivalente a dos salarios mínimos mensuales;</p> <p>(4) pago por tiempo de inactividad hasta el salario mínimo mensual;</p> | | <p>Medidas legislativas:</p> <p>(1) Los trabajadores por cuenta propia o autónomos recibirán un abono de 257 euros al mes, si una persona ha pagado las cuotas de la seguridad social durante al menos 3 meses en el último año (y no trabaja en otro lugar mediante un contrato tradicional);</p> <p>(2) Se fomenta el trabajo a distancia. Cuando los trabajadores no pueden trabajar a distancia pero tienen prohibido acudir a un lugar de trabajo por razones de seguridad, el tiempo de inactividad se compensa con un salario mínimo mensual garantizado (40% por el empleador + 60% por el Estado). Además, existe una lista recientemente confirmada de sectores especiales, para los cuales el Estado compensa el 90% y el empleador el 10% del salario mínimo. Por lo tanto, el salario mínimo está garantizado para TODOS los trabajadores.</p> |
| NL Países Bajos | <p>El plan de reducción de tiempo de trabajo existente (werktijdverkorting) aplicado en situaciones fuera del riesgo empresarial normal, como incendios, epidemias e inundaciones.</p> <p>Las empresas pueden optar a él si hay al menos</p> | <p>Durante la RTT el trabajador sigue siendo empleado y los ingresos suelen ser los mismos. Los empleadores pagan por las horas reales trabajadas y el estado paga los salarios por las</p> | <p>Máximo de seis semanas. La prórroga por otras seis semanas es posible después de que el Ministerio de Asuntos Sociales y Empleo compruebe si la situación ha mejorado entretanto. Son</p> | <p>Medidas legislativas:</p> <p>Desde el 17 de marzo de 2020, el actual régimen de RTT ha sido sustituido por una nueva medida temporal de transición de emergencia para el empleo sostenido (<i>NOW, Noodfonds Overbrugging</i>)</p> |



COVID-19 WATCH
ETUC BRIEFING NOTE
SHORT TERM WORK
24 MARCH 2020

| | | | | |
|-------------------------------------|---|---|--|---|
| | <p>un 20% menos de trabajo durante un período de 2 a 24 semanas.</p> | <p>horas reducidas directamente al empleador. Las contribuciones a la pensión continúan como de costumbre, así que la acumulación de la pensión no se interrumpe.</p> | <p>posibles tres prórrogas de seis semanas hasta un máximo total de 4 períodos y un total de 24 semanas.</p> | <p><i>Werkgelegenheid</i>). NOW incluye lo siguiente:</p> <p>(1) Tendrán derecho las empresas que esperan una pérdida de facturación de al menos el 20%;</p> <p>(2) La ayuda salarial real depende de la magnitud de la pérdida de facturación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 90% del salario si la pérdida es del 100%; - 45% para cubrir una pérdida del 50%; - 22,5% del salario si la pérdida es del 25%. <p>Al solicitarlo, la agencia de seguro de desempleo (UWV) pagará un anticipo del 80% de la compensación esperada y la pérdida real de facturación se determinará posteriormente, para que se puedan hacer los ajustes necesarios.</p> <p>(3) NOW también se aplica a los trabajadores temporales y al personal empleado con contratos de cero horas</p> <p>(4) La ayuda salarial es de tres meses con posibilidad de prórroga de otros tres meses.</p> |
| <p>NO Noruega</p> | <p>Plan de despido temporal (<i>Permittering</i>)</p> <p>Un empleador puede despedir temporalmente a los trabajadores si hay razones justificables como la baja afluencia de pedidos, problemas financieros, necesidad de reparar la maquinaria, etc.</p> <p>El empleador debe notificar a las autoridades de empleo público y consultar con los delegados sindicales antes de notificar los despidos temporales.</p> <p>Los trabajadores recibirán por escrito un aviso</p> | <p>Los trabajadores tienen derecho a prestaciones de desempleo de conformidad con la Ley del Seguro Nacional. En caso de despido a tiempo parcial, si el horario de trabajo se reduce en menos del 50%, el trabajador no tendrá derecho a las prestaciones de desempleo</p> | <p>El despido temporal puede aplicarse durante 52 semanas en un período de 18 meses</p> | <p>Medidas legislativas:</p> <p>(1) Reducir de 15 a 2 días el número de días que los empleadores están obligados a pagar el salario a los trabajadores en los despidos temporales.</p> <p>(2) Al mismo tiempo se asegurará el pago completo temporal a partir de la fecha de despido por un mínimo de 20 días, el gobierno cubre los costos del día 3 al 20.</p> <p>(3) El umbral para recibir las prestaciones por desempleo se redujo de 150.000 coronas</p> |



| | | | |
|--|---|--|--|
| | <p>con 14 días de antelación de los despidos temporales</p> | | <p>noruegas a 75.000 coronas noruegas.</p> <p>(4) Introducción de un plan que garantiza a las personas un ingreso digno al aumentar las prestaciones de desempleo al 80% para los salarios de hasta 300.000 coronas noruegas y al 62,4% para los salarios de entre 300.000 y 600.000 coronas noruegas después del final del periodo de despido de 20 días con pago completo.</p> <p>(5) Acuerdo temporal en el que los trabajadores autónomos y los free-lance tienen derecho a una compensación del 80% tras un cálculo en el que se tienen en cuenta los ingresos de los últimos 3 años (hasta 600.000). La compensación será válida a partir del día 17 del día de la pérdida de ingresos registrada.</p> <p>(6) Independientemente de que el trabajador sea despedido, esté enfermo, en casa con hijos o en cuarentena, los derechos relativos al salario, la paga y los beneficios estarán por lo tanto asegurados. A tal efecto, se garantiza la duplicación del importe de la indemnización por cuidados a domicilio y, al mismo tiempo, la reducción de los días que debe cubrir el empleador.</p> <p>(7) Al mismo tiempo, una norma provisional da derecho a los trabajadores autónomos y a los trabajadores free lance a recibir prestaciones de asistencia a partir del cuarto día con arreglo a las mismas normas que las aplicadas a los trabajadores asalariados, en el nivel de la prestación por enfermedad para los trabajadores autónomos.</p> |
|--|---|--|--|



COVID-19 WATCH
ETUC BRIEFING NOTE
SHORT TERM WORK
24 MARCH 2020

| | | | | |
|-------------------------------------|--|--|--|--|
| <p>PL Polonia</p> | <p>En el contexto de la crisis económica 2009 / 2010, el gobierno adoptó la "Ley sobre la mitigación del impacto de la crisis económica en los empresarios" para apoyar el trabajo a jornada reducida y los despidos temporales. En caso de que un empleador sufra problemas financieros temporales, el tiempo de trabajo de los trabajadores podrá reducirse hasta en un 50% del tiempo de trabajo normal durante un período de hasta 6 meses. Los empleadores pueden entonces solicitar ayuda estatal temporal que cubra parte de la remuneración de los trabajadores.</p> <p>Además, existe el Fondo de Prestaciones Garantizadas para los Trabajadores (<i>Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych</i>) que garantiza todas las reclamaciones de los trabajadores en caso de insolvencia del empresario.</p> | <p>De conformidad con la primera Ley de crisis, un trabajador recibirá un salario de al menos el 50% de la remuneración actual, pero no inferior al salario mínimo aplicable</p> | | <p>Medida legislativa:</p> <p>Se ha aprobado una nueva ley el 8 de marzo de 2020:</p> <p>(1) En caso de que los ingresos de las empresas disminuyan, el Estado cubrirá el 40% del salario bruto de los trabajadores (hasta el nivel salarial medio de 2.113 zlotys (464 euros))</p> <p>(2) El Estado cubrirá hasta el 80% del salario mínimo (2.080 zlotys, 455 euros) de los ingresos de los trabajadores independientes (con contratos de prestación de servicios). Se espera que esta medida afecte a 2,2 millones de trabajadores.</p> <p>3) Un subsidio adicional de 14 días para el cuidado de los niños para los padres que se ocupan de los niños si las escuelas permanecen cerradas más de dos semanas.</p> <p>Los sindicatos sugieren otras medidas para proteger específicamente los ingresos de los trabajadores en la crisis:</p> <p>1) El Estado contribuirá a la cantidad pagada a los trabajadores con el equivalente al 100% de la prestación por desempleo del Fondo de Prestaciones Garantizadas para los Trabajadores.</p> <p>2) El empleador recibirá del Fondo Laboral el reembolso de una parte de la remuneración pagada (por ejemplo, hasta el 50%).</p> <p>3) Disposiciones especiales para proteger también a los trabajadores con contratos civiles y a los trabajadores por cuenta propia.</p> |
|-------------------------------------|--|--|--|--|



COVID-19 WATCH
ETUC BRIEFING NOTE
SHORT TERM WORK
24 MARCH 2020

| | | | | |
|-------------------------------|---|--|---|--|
| <p>PT Portugal</p> | <p>El régimen de reducción temporal de la jornada laboral / suspensión de los contratos de trabajo (<i>Redução dos períodos normais de trabalho/suspensão dos contratos de trabalho</i>) se aplica a las empresas en crisis económica para garantizar la viabilidad económica de las empresas y el mantenimiento de los puestos de trabajo.</p> <p>(1) la empresa debe notificar a los representantes de los trabajadores, pero ya no requiere su acuerdo;</p> <p>(2) el período de notificación por escrito es de 5 días.</p> | <p>(1) Los trabajadores reciben una cantidad mínima equivalente al 66% del salario bruto (sin descuentos) que recibirían si trabajaran normalmente;</p> <p>(2) el mínimo es el salario mínimo nacional y el límite superior tres veces el salario mínimo nacional;</p> <p>(3) el 30% del pago compensatorio corre a cargo del empleador y el 70% de la institución de seguridad social.</p> <p>(4) Durante la medida, el trabajador conserva todas sus prestaciones de seguridad social, que se calculan sobre la base de la remuneración normal</p> | <p>La medida puede durar seis meses - los seis meses iniciales pueden prorrogarse por otros seis meses siempre que el empleador notifique por escrito y de forma fundamentada a los representantes de los trabajadores, y éstos no se opongan</p> | <p>Medidas legislativas:</p> <p>Introducción del régimen de RTT simplificado (despido simplificado) el 16 de marzo de 2020:</p> <p>(1) las empresas con dificultades económicas temporales (es decir, que cesan su actividad debido a una ruptura en la cadena de suministro, así como las que registran una disminución del 40% de su volumen de negocios en comparación con el mismo período en 2019) podrán acogerse al nuevo régimen de RTT.</p> <p>(2) La medida se considera una reducción del tiempo de trabajo a 0, en lugar de la anterior terminación del contrato de trabajo;</p> <p>(3) Los trabajadores recibirán el 66% de su salario hasta un límite de 1.905 euros (es decir, tres veces el salario mínimo). El 70% de este salario reducido será cubierto por la seguridad social, y el 30% restante por el empleador.</p> <p>(4) Los trabajadores pueden ser retirados del trabajo durante un mes, que puede ser renovado seis veces, por un máximo de seis meses.</p> |
| <p>RO Rumania</p> | <p>En 2011, Rumania introdujo un plan de reducción temporal de la actividad (<i>Reducerea temporara a activitatii</i>) que se utilizaría en casos de desaceleración temporal de la actividad por razones económicas, tecnológicas, estructurales u otras similares.</p> <p>Hay esencialmente dos opciones:</p> <p>(1) Tras consultar con los sindicatos o los representantes de los trabajadores, el</p> | <p>El subsidio por desempleo técnico según la segunda opción no debe ser inferior al 75% de sus salarios habituales.</p> | | <p>Medidas legislativas</p> <p>El 18 de marzo de 2020, un grupo de trabajo multilateral a nivel gubernamental en el que participaron los sindicatos acordó un primer plan de medidas económicas que incluía lo siguiente:</p> <p>(1) Establecer el trabajo a tiempo parcial, con el acuerdo de ambas partes. Los trabajadores serán remunerados en proporción al tiempo trabajado o</p> |



COVID-19 WATCH
ETUC BRIEFING NOTE
SHORT TERM WORK
24 MARCH 2020

| | | | | |
|------------------------------------|--|--|---------------------------|---|
| | <p>empleador puede reducir el tiempo de trabajo de cinco a cuatro días por semana, en caso de desaceleración de la actividad empresarial en períodos superiores a 30 días laborables. Esto puede ir acompañado de la correspondiente reducción de salario.</p> <p>(2) Durante la desaceleración de la actividad empresarial y/o la interrupción temporal de las operaciones, los empleadores pueden suspender el contrato de trabajo de los trabajadores. En este caso, los trabajadores afectados deben recibir un subsidio por desempleo técnico pagado por el empleador. Durante este período, los trabajadores deben permanecer a disposición del empleador. Se deben pagar todas las contribuciones sociales, excepto las contribuciones al sistema de seguro de desempleo.</p> | | | <p>según el volumen de trabajo realizado;</p> <p>(2). En caso de que sea necesario interrumpir el trabajo/producción, con la excepción del caso de desempleo técnico, la remuneración se hará por lo menos en 2/3 del salario básico por unidad de tiempo establecida, pero no menos del salario mínimo;</p> <p>(3) En caso de imposibilidad temporal de continuar la actividad productiva por parte de la unidad o por su subdivisión interna por razones económicas objetivas, el empleador puede anunciar el desempleo técnico, con el pago de un subsidio que no puede ser inferior al 75% del salario base, pero no superior al 75% del salario medio bruto estipulado en el presupuesto estatal de seguridad social para 2020;</p> <p>(4) Exención del pago de las contribuciones sociales y sanitarias durante un período de 3 meses para los empleados de empresas activas en los sectores del turismo, el transporte y el entretenimiento. Normalmente estas contribuciones son pagadas por el trabajador y no por el empleador.</p> <p>(5) Para las personas en cuarentena, se garantizará el pago de las facturas de servicios básicos y la suspensión durante 3 meses de los pagos mensuales de sus préstamos a los bancos.</p> |
| <p>SW Suecia</p> | <p>Introducción de un plan de trabajo de jornada reducida en 2013 tras la crisis</p> | <p>1) los trabajadores que trabajan el 80% de sus horas habituales reciben el 90% de su salario habitual, el 80% del cual será</p> | <p>Máximo de 12 meses</p> | <p>Medidas legislativas:</p> <p>El 7 de abril de 2020, el gobierno sueco introdujo una legislación sobre un plan de despido temporal. Este modelo es similar al trabajo a</p> |



COVID-19 WATCH
ETUC BRIEFING NOTE
SHORT TERM WORK
24 MARCH 2020

| | | | | |
|---|--|---|--|--|
| | | <p>pagado por el empleador y el 10% por el gobierno;</p> <p>(2) los trabajadores que trabajan el 60% de sus horas habituales reciben el 85% de su salario, el 65% pagado por el empleador y el 20% por el gobierno;</p> <p>(3) los que trabajan el 40% de sus horas habituales recibirán el 80% de su salario, el 50% pagado por el empleador y el 30% por el gobierno.</p> | | <p>jornada reducida, pero el nivel de subsidio se incrementa significativamente. Los costes salariales de los empleadores pueden reducirse a la mitad, mientras que el trabajador recibe al menos el 90 por ciento de la paga. El 75 % de los costes serán cubiertos por el Estado. La propuesta se aplica desde el 16 de marzo y se extiende hasta el año 2020.</p> <p>Acuerdos colectivos:</p> <p>Desde el 16 de marzo se han firmado varios acuerdos colectivos sobre el trabajo de jornada reducida, por ejemplo, por los interlocutores sociales de los sectores de la hostelería y el transporte y para los trabajadores de oficina.</p> |
| <p>UK Reino Unido</p> | <p>No había ningún régimen de RTT en el Reino Unido. En marzo de 2020 se introdujo un plan de conservación del empleo por el coronavirus.</p> | | | <p>Medidas legislativas:</p> <p>Introducción del Plan de Conservación del Empleo del Coronavirus, aplicable a todas las empresas del Reino Unido, con el fin de pagar parte del salario de los trabajadores para aquellos trabajadores que, de otro modo, habrían sido despedidos durante esta crisis. Condiciones previas:</p> <p>(1) la empresa debe designar a los trabajadores afectados como "trabajadores cesantes" y notificar a los trabajadores este cambio</p> <p>(2) Presentar información al HRMC (Her Majesty's Revenue and Customs/Departamento de Rentas y Aduanas) sobre los trabajadores que han sido cesados y sus ingresos a través de un nuevo portal en línea (el HRMC establecerá más detalles sobre</p> |



| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | | <p>la información requerida)</p> <p>(3) El Estado reembolsará el 80% de los costes salariales de los trabajadores cesados, hasta un máximo de 2.500 libras esterlinas al mes.</p> <p>(4) El plan está previsto inicialmente para ser ejecutado durante tres meses y puede ser ampliado.</p> |
|--|--|--|--|---|

Fuentes:

Arpaia, A.; Curci, N.; Meyermans, E.; Peschner, J.; Pierini, F. (2010) Short time working arrangements as response to cyclical fluctuations, European Economy Occasional Papers 64, Brussels: European Commission, DG Economic and Financial Affairs and DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. https://ec.europa.eu/economy_finance/publications/occasional_paper/2010/pdf/ocp64_en.pdf

ETUC (2020) Trade unions and coronavirus. <https://www.etuc.org/en/trade-unions-and-coronavirus>

Eurofound (2020) Restructuring support instruments. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc/erm/support-instrument>

IndustriAll (2020) COVID-19, the Corona Virus Disease pandemic - information updates and trade union responses. <https://news.industriall-europe.eu/p/covid-19>

PlanetLabor (2020) Managing the fallout of Covid-19. <https://www.planetlabor.com/en/tag/managing-the-fallout-of-covid-19/>