



Medidas de regulación del tiempo de trabajo¹ 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 regulación 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 regulación de jornada y hay numerosos argumentos a favor:

- 1) Los planes de regulación de jornada reducen los despidos en una situación de crisis;

¹ El término utilizado en la versión inglesa "short-time work" se ha traducido a lo largo del documento como REDUCCIÓN/REGULACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO (RTT) en un intento de simplificar las diferentes situaciones a las que hace referencia, según los países y las circunstancias. Normalmente en cada caso se explica en qué consiste cada una y así encontramos situaciones de **reducción de la jornada laboral**, ya sea sobre una base diaria, semanal o mensual; o situaciones de **desempleo temporal** –que también puede ser de algunos días en semana, de algunas semanas completas o incluso de periodos más largos como los impuestos, en el contexto del COVID-19, por las medidas de confinamiento o por la interrupción de la actividad por motivos de fuerza mayor como la caída de la demanda, etc. En el caso español, se asimilaría a la situación de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE).



- 2) Los planes de regulación 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 regulación 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 regulación 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 regulación de tiempo de trabajo adoptadas durante la actual crisis de COVID-19. Las primeras dos columnas de la tabla esbozan información básica sobre cómo funcionan las medidas de RTT u otras medidas para proteger los salarios de los trabajadores en los países de la UE, mientras que la tercera columna incluye información sobre las medidas relativas a la crisis reciente.

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.

Esta nota informativa fue elaborada originalmente el 30 de marzo de 2020 y ha sido completamente revisada y actualizada el 30 de abril de 2020 para tener en cuenta avances recientes en los diferentes países europeos.



**OBSERVATORIO COVID-19
NOTA INFORMATIVA CES**

REGULACIÓN TIEMPO TRABAJO

8 MAYO 2020

	Sistema existente		Medidas asociadas al Coronavirus
	Criterio/Elegibilidad	Nivel y duración de la ayuda	
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>La duración se limita 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>Medidas coronavirus</p> <p>Acuerdo colectivo entre WKO y ÖGB aumentando la cantidad de la ayuda por RTT:</p> <p>Nivel:</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€ ➤ Los aprendices reciben el 100% del salario neto. <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> <p>Solicitud: Para obtener la ayuda de RTT, la empresa debe ponerse en contacto con el Servicio de Mercado Laboral de Austria y, simultáneamente, se debe negociar un acuerdo a nivel de empresa y luego firmarlo con los interlocutores sociales en un plazo de 48 horas.</p> <p>Duración: 3 meses con posibilidad de prórroga por otros 3 meses;</p> <p>Financiación: el estado cubre el 100% del subsidio de RTT.</p> <p>Protección contra el despido: depende de la duración del subsidio RTT:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) hasta 2 meses RTT = tres meses de protección contra el despido; 2) hasta 4 meses RTT = seis meses de protección contra el despido; 3) hasta 12 meses RTT = 15 meses de protección contra el despido; 4) más de 12 meses RTT = 4 meses adicionales de protección contra el despido. <p>Excepciones: trabajadores de instituciones públicas</p>
BE	El plan de desempleo temporal (Tijdelijke werkloosheid) se aplica a los trabajadores durante	Desde enero de 2016, los trabajadores reciben el 65% de su salario con independencia de su	<p>Medidas coronavirus</p> <p>Medidas legislativas:</p>



<p>Bélgica</p>	<p>una recesión económica, y a aquellos cuya empleabilidad se ha visto afectada por mal tiempo o por un acontecimiento imprevisto, si se dan las siguientes condiciones:</p> <p>(1) deben utilizarse todos los días de descanso (2) debe existir un convenio colectivo</p>	<p>situación familiar.</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>Duración: En caso de suspensión total del empleo: cuatro semanas seguidas. Después del periodo de 4 semanas es obligatorio tener al menos una 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>Nivel: Aumento del pago de RTT del 65 al 70% hasta el 30/06/2020.</p> <p>El gobierno añade un "suplemento coronavirus" adicional de 5,63 euros por día para los trabajadores temporalmente desempleados</p> <p>Límite: La cantidad máxima del subsidio RTT es de 2.754,76 € al mes.</p> <p>Duración: Las medidas especiales de crisis se aplican durante 3,5 meses hasta el 30 de junio de 2020.</p> <p>Financiación: el Estado cubre el 100% del subsidio RTT.</p> <p>Protección contra el despido: No hay protección contra el despido</p> <p>Excepciones: trabajadores de instituciones públicas</p> <p>Otras medidas:</p> <p>(1) 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>(2) Derecho para los trabajadores autónomos en caso de cese de actividades (1.614,10 euros para los trabajadores autónomos con responsabilidades familiares).</p> <p>Las medidas a nivel federal se completan con una serie de medidas de apoyo adicional a nivel regional.</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 reducción del tiempo de</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>Medidas coronavirus</p> <p>Como parte de un paquete más amplio de medidas de crisis, el gobierno adoptó las siguientes normas en relación con la RTT:</p> <p>Nivel: El subsidio de RTT es el 60% del salario original.</p> <p>Duración: La duración del subsidio RTT está vinculada al estado de emergencia con una duración máxima de 3 meses</p> <p>Financiación: El Estado cubrirá el 60% de la prestación de la RTT más el 60% de las cotizaciones a la seguridad social que normalmente cubre el empleador. El otro 40% del subsidio RTT lo cubre el empleador.</p> <p>Protección contra el despido: La duración de la protección contra el despido es el doble de la duración del subsidio RTT.</p> <p>Excepción: Los empleados de empresas pertenecientes a los sectores de los códigos CNAE A, K, O, P, Q, T y U están excluidos del</p>



**OBSERVATORIO COVID-19
NOTA INFORMATIVA CES**

REGULACIÓN TIEMPO TRABAJO

8 MAYO 2020

	<p>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.</p>		<p>plan.</p>
<p>CY Chipre</p>	<p>Chipre cuenta con un instrumento especial de apoyo a los ingresos denominado "empleo suspendido" para los trabajadores del sector turístico (hoteles y restaurantes), así como de las actividades relacionadas con el turismo. El plan ofrece prestaciones de desempleo parcial a los empleados cuyo empleo se ha suspendido temporalmente por motivos de estacionalidad. Su objetivo es mantener el empleo durante los meses ociosos de invierno, cuando las empresas suspenden total o parcialmente sus actividades desde el 1 de noviembre hasta el 31 de marzo.</p>	<p>Durante el período de suspensión, el empleador paga al empleado el 2,8% del salario básico (incluido un subsidio por costo de vida). El empleado tiene derecho a prestaciones de desempleo del Estado durante el período de suspensión, reducidas en la cantidad recibida del empleador.</p>	<p>Medidas coronavirus Medidas legislativas</p> <p>En el contexto de la crisis, el gobierno introdujo normas para un "subsidio especial de desempleo" en caso de suspensión parcial o completa de las actividades empresariales. Esto incluye las siguientes medidas:</p> <p>Nivel: El subsidio especial de desempleo asciende al valor del 60% de las unidades de seguridad social (que equivale al 60% del salario original). En caso de una suspensión completa, las empresas que emplean a más de 9 trabajadores, el 90% de los empleados reciben este beneficio especial. En caso de una suspensión parcial se aplican diferentes reglas: Las empresas que emplean hasta 50 trabajadores pueden solicitar el 75% del total de su plantilla y las empresas que emplean a más de 50 trabajadores pueden solicitar el apoyo del 60% del total de sus empleados.</p> <p>Límite: La cantidad máxima pagada en caso de suspensión total y parcial es de 1.214 euros</p> <p>Duración: Las normas especiales se aplicaron durante un mes, del 11 de marzo al 12 de abril, pero están vinculadas a la duración de la suspensión de la actividad empresarial debido a la crisis.</p> <p>Protección contra el despido: Es una condición previa para que el empleador participe en el plan no despedir a ningún empleado durante el período de recepción de la prestación. En caso de suspensión parcial, la duración de la protección contra el despido es</p>



OBSERVATORIO COVID-19
NOTA INFORMATIVA CES

REGULACIÓN TIEMPO TRABAJO
8 MAYO 2020

			<p>un mes más que el período de recepción de la prestación.</p> <p>Excepciones: Los accionistas de la dirección, los directores generales y los altos ejecutivos están excluidos del plan. En el caso de una suspensión parcial, los empleados de organizaciones del sector público y de empresas de una serie de sectores específicos que no hayan reducido realmente su volumen de negocios también están excluidos del plan.</p>
CZ Chequia	<p>La República Checa tiene un régimen de RTT que cubre todas las empresas del sector privado, independientemente del tamaño de la empresa o del sector. Quedan excluidas las organizaciones financiadas por el Estado. El régimen se aplica a las situaciones en que las empresas se enfrentan a una reducción de su producción debido a una evolución económica negativa o se ven afectadas por catástrofes naturales que darían lugar a despidos. Para tener derecho a ello, el empleador tendrá que demostrar que no puede proporcionar trabajo por más del 20% del tiempo de trabajo semanal. Mientras reciba el apoyo del Estado, la empresa no puede despedir a ningún empleado.</p>	<p>Nivel: El apoyo salarial para los empleados cubre al menos el 70% del salario original. La oficina de empleo paga hasta el 20% del salario del empleado (pero sin exceder el 12,5% del salario medio nacional del primer al tercer trimestre del año civil anterior) y el 50% restante lo cubre el empleador. El apoyo al salario se determina mediante un convenio colectivo entre el empleador y el sindicato o, si no hay representación sindical, mediante normas internas.</p> <p>Duración: La ayuda salarial puede proporcionarse por un máximo de 6 meses. El período de tiempo y las condiciones en las que se puede solicitar la contribución son establecidos por el gobierno.</p>	<p>Medidas coronavirus Medidas legislativas</p> <p>En el contexto de la crisis, el gobierno adoptó las siguientes normas "Anti-Virus" sobre RTT:</p> <p>Nivel: El nivel de la asignación de RTT varía dependiendo de la razón, la paga de RTT puede variar entre el 60% en caso de dificultades económicas derivadas de la crisis de COVID-19 y el 100% en caso de cierre de un negocio debido a una orden del gobierno.</p> <p>Límite: La cantidad máxima pagada también varía dependiendo de la razón de RTT. En el caso de una cuarentena forzosa el tope es de 39.000 coronas checas (aprox. 1.430 euros). En caso de dificultades económicas el tope es de 29.000 coronas checas (aprox. 1.060 euros).</p> <p>Duración: Las normas especiales se aplican durante un mes y medio hasta el 30 de abril con la posibilidad de prorrogar el plan.</p> <p>Financiación: La ayuda está completamente cubierta por el Estado</p> <p>Protección contra el despido: Mientras reciba apoyo del Estado, el empleador no puede despedir a los empleados.</p>
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</p>	<p>Nivel: 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 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</p>	<p>Medidas coronavirus 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</p>



**OBSERVATORIO COVID-19
NOTA INFORMATIVA CES**

REGULACIÓN TIEMPO TRABAJO

8 MAYO 2020

	<p>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>principalmente en ramas manufactureras como la de la industria metalúrgica o la química, donde los salarios son relativamente altos. En cambio, la mayoría de los sectores de salarios bajos no tienen tales acuerdos.</p> <p>Duración: 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>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>Nivel: El 23 de abril se aprobó una nueva legislación que aumenta el nivel de la prestación estatutaria de RTT en función de la duración de la paga de RTT:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los tres primeros meses de RTT: 60% (sin hijos) y 67% (con hijos) del salario neto; • Entre el cuarto y el sexto mes de RTT: 70% (sin hijos) y 77% (con hijos) del salario neto. • Entre el séptimo y el duodécimo mes de RTT: 80% (sin hijos) y 87% (con hijos) del salario neto <p>Límite: El importe máximo del salario bruto mensual que se tiene en cuenta para el cálculo del subsidio RTT es de 6.900 euros en Alemania Occidental y de 6.450 euros en Alemania Oriental</p> <p>Duración: La duración de las medidas específicas es de 12 meses</p> <p>Financiación: El estado cubre el 100% del subsidio de RTT</p> <p>Protección contra el despido: No existe protección contra el despido; algunos convenios colectivos de la industria ofrecen protección contra el despido.</p> <p>Acuerdos colectivos:</p> <p>Desde el 17 de marzo de 2020, se han concertado varios convenios colectivos a nivel de industria entre los sindicatos y las asociaciones de empleadores que aumentan la prestación reglamentaria de la RTT. Entre los ejemplos se incluyen: Industria cinematográfica (100% de los salarios netos); metalurgia (80-97%); administración local (90-95%), productos químicos (90%); artesanía del automóvil (Kfz-Handwerk) (90%); sector de la restauración de sistemas de catering (Systemgastronomie) (90%); servicios textiles (80%); industria de la madera y el plástico (75%)</p> <p>Además, hay toda una serie de acuerdos a nivel de empresa que mejoran la prestación reglamentaria de RTT. Algunos ejemplos son:</p>
--	--	--	--



			Winterhall DEA (100%), Volkswagen (78-95%), Eurowings (90%), Deutsche Telekom AG (85%) y Deutsche Bahn AG (80%).
DK Dinamarca	<p>El plan de trabajo compartido (<i>Arbejdsfordeling</i>) 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) las empresas deben estar en riesgo de despedir a una parte sustancial de su plantilla (mínimo 30% o más de 50 trabajadores)</p> <p>(3) 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>(4) 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 coronavirus</p> <p>Medidas legislativas: 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: 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>Elegibilidad: El plan se aplica a las empresas privadas que se ven gravemente afectadas por la crisis de coronavirus y que, por lo tanto, se enfrentan a la notificación de despido de al menos el 30% del personal o más de 50 empleados. El plan también se aplica a las fundaciones privadas, asociaciones e instituciones autónomas si reciben menos de la mitad de los gastos ordinarios de funcionamiento de las instituciones en subvenciones públicas.</p> <p>Nivel: Mientras que esté en RTT el empleado recibe el 100% del salario original</p> <p>Duración: El plan tendrá una duración de tres meses, del 9 de marzo al 9 de junio de 2020</p> <p>Financiación y límite máximo: Para los empleados asalariados el Estado cubrirá el 75 % del salario original pero no más de 30.000 coronas danesas (aproximadamente 4.000 euros) por mes y empleado a tiempo completo; para los empleados no asalariados el Estado cubrirá el 90 % del salario original pero no más de 30.000 coronas danesas (aproximadamente 4.000 euros) por mes y empleado a tiempo completo. El 25% y el 10% restantes,</p>

			<p>respectivamente, deberán ser sufragados por el empleador.</p> <p>El trabajador individual para el que la empresa solicita la compensación salarial conserva su salario mensual completo pero debe tomar unas vacaciones o un tiempo libre no remunerado que ascienden a un total de cinco días en relación con el período de compensación. Sin embargo, esto no se aplica a las empresas en las que hay un recorte salarial acordado en relación con COVID-19.</p> <p>Protección contra el despido: durante el período de compensación salarial, la empresa se abstiene de despedir al empleado por razones económicas.</p>
<p>EE Estonia</p>	<p>Estonia tiene un régimen para apoyar a los trabajadores en caso de insolvencia de una empresa. En caso de bancarrota de una empresa el Fondo de Seguro de Desempleo abona al empleador las prestaciones de insolvencia que incluyen:</p> <p>(1) salarios pendientes; (2) pago de vacaciones pendientes; (3) prestaciones del periodo antes o después de la declaración del empleador como insolvente que no se recibieron en el momento de la cancelación del contrato de trabajo.</p>	<p>En caso de impago de los salarios, la cuantía de las prestaciones pagadas puede llegar hasta los salarios brutos del empleado de los tres últimos meses, pero no más en total que la cantidad equivalente a tres salarios brutos mensuales medios en Estonia durante el trimestre anterior a la declaración del empleador como insolvente.</p>	<p>Medidas coronavirus Medidas legislativas: En el contexto de la crisis de COVID 19, el gobierno adoptó un conjunto de medidas relacionadas con la crisis, entre las que se incluye un plan de reducción temporal de empleo que apoya a los trabajadores y a las empresas para evitar los despidos. Sus características principales son:</p> <p>Elegibilidad: El plan se aplica a las empresas que...</p> <ul style="list-style-type: none"> - experimentaron un descenso en el volumen de negocios o ingresos del 30% o más en el mes en que solicita la ayuda del gobierno, en comparación con el mismo mes del año pasado. - no pueden proporcionar trabajo a por lo menos el 30% de sus empleados. - redujeron los salarios de al menos el 30% de sus empleados en al menos un 30% o al nivel del salario mínimo. <p>Nivel: El subsidio RTT cubre el 70% del salario mensual promedio del empleado, hasta un máximo de 1.000 euros. El empleado debe percibir al menos el salario mínimo de 584 euros, sumando la contribución del empleador de 150 euros y el subsidio del fondo del seguro de desempleo.</p> <p>El seguro de desempleo también cubre las contribuciones a la seguridad social, las contribuciones al seguro de desempleo obligatorio y el impuesto sobre la renta del subsidio del empleado.</p>



**OBSERVATORIO COVID-19
NOTA INFORMATIVA CES**

REGULACIÓN TIEMPO TRABAJO

8 MAYO 2020

			<p>Límite: El importe máximo del subsidio del RTT es de 1000 euros Duración: La ayuda salarial puede pagarse durante dos meses de un período de tres meses de marzo a mayo de 2020. Financiación: El estado cubre el subsidio RTT y el empleador debe pagar al menos 150 euros. Protección contra el despido: Existe una protección contra los despidos durante la recepción del subsidio RTT Excepciones: los trabajadores con contratos civiles están excluidos del esquema</p>
<p>ES España</p>	<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; (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>	<p>Nivel: Los trabajadores tienen derecho a prestaciones de desempleo del 70% del salario bruto, 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. Duración: La prestación puede pagarse durante un período máximo de dos años.</p>	<p>Medidas coronavirus Medidas legislativas: El Gobierno aprobó una serie de nuevas leyes que flexibilizan muchas disposiciones de la RTT, por ejemplo, simplificando el procedimiento de aplicación del plan de despido temporal y acortando el período de consulta de los empleados a 7 días; Nivel: Los empleados reciben prestaciones completas de desempleo de hasta el 70% del salario bruto durante los primeros seis meses y el 50% después de eso; 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 Límite: Existen varios límites en función de las responsabilidades familiares del trabajador afectado: para los trabajadores sin hijos la cantidad pagada es de 1.098,09 euros; para los trabajadores con un hijo la cantidad máxima es de 1.254,96 euros; y para los trabajadores con dos hijos o más el límite es de 1.411,83 euros. Duración: La duración del pago de la prestación completa es de 6 meses. Financiación: El subsidio de RTT es pagado en su totalidad por el Estado Protección contra el despido: El plan de despido temporal relacionado con el covid-19 será considerado como una "fuerza</p>



			<p>mayor" para que haya protección contra los despidos. Una condición previa para que el Estado cubra las contribuciones sociales es que la empresa mantenga al menos el mismo nivel de empleo durante los seis meses siguientes a la reanudación de las actividades económicas</p> <p>Excepciones: Los trabajadores con contratos de duración determinada, así como los trabajadores por turnos y los aprendices se benefician, en las mismas condiciones que los demás empleados, de las medidas de acompañamiento del trabajo a jornada reducida.</p>
<p>FI Finlandia</p>	<p>Plan de despido temporal (<i>Lomautus</i>) Se aplica a la situación en la que:</p> <p>(1) el empleador podría (como alternativa al 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 80% 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>Nivel: Los empleados reciben un subsidio de desempleo básico o relacionado con los ingresos (este último sólo para los miembros de los fondos de desempleo). El importe medio de la prestación relacionada con los ingresos es de aproximadamente el 50% de los ingresos.</p> <p>Duración: El subsidio de desempleo relacionado con los ingresos se paga durante un máximo de 400 días</p>	<p>Medidas coronavirus Medidas legislativas:</p> <p>(1) El gobierno permitirá a los autónomos y a los trabajadores independientes (<i>free lance</i>) acceder a las prestaciones de desempleo durante la crisis.</p> <p>(2) Parte de las contribuciones a la seguridad social se sufragan con cargo al presupuesto del Estado</p> <p>(3) Se han facilitado los procedimientos de la RTT, por ejemplo, acortando el plazo de preaviso de los despidos temporales de 14 a 5 días.</p> <p>En cuanto a los demás aspectos de la prestación de la RTT (nivel y duración) se aplican las normas habituales.</p>
<p>FR</p>	<p>El plan de desempleo parcial (<i>Activité partielle</i>) se aplica si la reducción o la suspensión temporal de</p>	<p>Nivel:</p> <p>(1) Los trabajadores reciben el 70% de su salario</p>	<p>Medidas coronavirus Medidas legislativas:</p>



<p>Francia</p>	<p>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 - O cualquier otra circunstancia excepcional <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>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 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>Duración: La actividad parcial se permite durante un periodo máximo de 6 meses, con la opción de renovarla una vez.</p>	<p>Además de la "Ley de emergencia para hacer frente a la epidemia de Covid-19" de 18 de marzo, el 26 de marzo se publicó un nuevo decreto sobre desempleo parcial que incluye las siguientes medidas:</p> <p>Nivel: el subsidio por RTT cubre el 70% del salario bruto original que asciende aprox. Al 84% del salario neto original. El subsidio de RTT cubrirá al menos el salario mínimo.</p> <p>Límite: La cantidad máxima del subsidio de RTT es 4,5 veces el salario mínimo. Esta norma sustituye el cálculo previo del subsidio de las empresas basado en una tarifa horaria única dependiendo del número de trabajadores.</p> <p>Duración: La duración de la prestación por RTT se ha duplicado de 6 a 12 meses</p> <p>Financiación: el estado cubrirá el 100% de la factura salarial de la empresa</p> <p>Ámbito de aplicación: los trabajadores a tiempo parcial disfrutarán los mismos derechos a una remuneración mensual que los trabajadores a tiempo completo. Además, los aprendices serán compensados con el 100% de su remuneración habitual. Los empleados que trabajan sobre la base de días u horas fijas anuales (forfait jours) tendrán ahora derecho al desempleo parcial, si se reduce el número de horas que trabajan;</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</p>	<p>Nivel: 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>Duración: Estas prestaciones se abonan durante un máximo de tres meses al año</p>	<p>Medidas coronavirus</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>Nivel: 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>Duración: 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>Financiación: para todos aquellos que estén en cuarentena y</p>



**OBSERVATORIO COVID-19
NOTA INFORMATIVA CES**

REGULACIÓN TIEMPO TRABAJO

8 MAYO 2020

	(OAED).		autoaislados, se suspenderá el pago de impuestos durante cuatro meses. Ámbito de aplicación: Todas estas medidas se aplicarán también a las profesiones independientes (free lance) y a los trabajadores autónomos.
HR Croacia	Croacia cuenta con un Fondo para el Seguro de Reclamaciones de los Trabajadores que, en caso de quiebra del empleador, garantiza el pago de los salarios de los trabajadores por tres salarios brutos mensuales impagados. El Fondo también cubre otras reclamaciones derivadas del contrato de trabajo para los tres meses anteriores al inicio de un proceso de quiebra.	El Fondo garantiza los pagos hasta el nivel del salario mínimo mensual medio nacional por cada mes en que no se haya pagado el salario. Además, garantiza hasta la mitad del salario mínimo para las reclamaciones de remuneración por los días de vacaciones anuales no utilizados; hasta la mitad de la obligación del empleador prescrita por la ley para la indemnización por cese en el servicio; hasta un tercio de la remuneración no apelable para la indemnización.	Medidas coronavirus Medidas legislativas: A finales de abril se esperaba la adopción de normas sobre subsidios salariales para las empresas en los sectores más afectados por la crisis y las empresas tuvieron que suspender sus actividades debido a la decisión de los centros de control de enfermedades. Las normas discutidas contienen las siguientes disposiciones: Nivel: La ayuda salarial propuesta cubre el 100% del salario mínimo neto (aprox. 435 euros) Duración: La ayuda debería estar disponible retrospectivamente a partir de marzo de 2020 por un máximo de 3 meses con la posibilidad de ampliar el programa Financiación: El estado cubre el 100% de la ayuda salarial. Protección contra el despido: Se ha discutido incluir una protección contra el despido de dos meses por cada mes de ayuda salarial. Otras disposiciones: Los "trabajadores estacionales permanentes", por ejemplo, en el sector del turismo, tienen derecho a recibir ayudas salariales en el marco del plan COVID-19.
HU Hungría	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 coronavirus Medidas legislativas: Nivel: El subsidio RTT cubre el 70% de los salarios perdidos por la reducción del tiempo de trabajo en las empresas que perdieron entre el 15 y el 50% de sus actividades debido a la crisis. Límite: Sólo es subvencionable la parte del salario hasta 214.300 HUF netos (dos veces el salario mínimo - 612 euros a 15 de abril) por mes, los salarios por encima de este umbral no están subvencionados. El empleador debe proporcionar formación al



			<p>empleado en cuestión en el 30% de las horas reducidas.</p> <p>Duración: El régimen de RTT por la crisis durará tres meses</p> <p>Financiación: El estado cubre el 100% de la asignación de RTT.</p> <p>Protección contra el despido: El empleador debe mantener el mismo nivel hasta finales de diciembre de 2020</p> <p>Medidas especiales:</p> <p>(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 esparcimiento, los deportes, los servicios culturales y el transporte;</p> <p>(2) Subsidio salarial del 40% para los trabajadores de la ingeniería y la investigación y el desarrollo.</p>
IE Irlanda	Ya existía un plan de apoyo a la RTT para los empleados que trabajan a jornada reducida como consecuencia de la reducción de la actividad empresarial. Para calificar para el apoyo RTT el empleado debe trabajar 3 días por semana o menos	<p>Nivel: El importe de la ayuda de la RTT depende de las contribuciones a la seguridad social pagadas por el empleado, pero oscila entre 81,2 y 391,76 euros por semana.</p> <p>Duración: La ayuda por RTT se abona por un máximo de 234 días</p>	<p>Medidas legislativas: Introducción del Plan Nacional de Apoyo a los ingresos COVID-19 el 24 de marzo de 2020 El nuevo plan de apoyo a los ingresos incluye:</p> <p>Elegibilidad: El nuevo plan se aplica a los empleados cuyo trabajo se ha suspendido totalmente. Cualquier empresa puede solicitar el subsidio salarial si se cumplen las siguientes condiciones: Los empleadores deben declarar por sí mismos a "Ingresos" que han experimentado una importante perturbación económica negativa debido a la covid-19 con un mínimo de 25% de disminución en la rotación y una incapacidad para pagar los salarios normales y otros gastos;</p> <p>Nivel: Se espera que los empleados reciban el 100% de su salario original durante el tiempo del subsidio salarial;</p> <p>Límite: Depende del salario original: una cantidad máxima semanal libre de impuestos de 410 euros por semana (hasta 38.000 euros netos por año) y hasta 350 euros si el salario neto anual está entre 38.000 y 76.000 euros</p> <p>Duración: Se prevé que el plan nacional de apoyo a la renta Covid-19 funcione durante 12 semanas</p> <p>Financiación: El Estado paga el 70% del salario neto; se espera que</p>



			<p>el empleador cubra el 30% restante para mantener lo más cerca posible el 100% de los ingresos normales</p> <p>Protección contra el despido: Mientras reciben el subsidio RTT se espera que las empresas mantengan el mismo nivel de empleo.</p> <p>Otras medidas: los trabajadores que han perdido su empleo debido a la crisis reciben una paga de desempleo de emergencia aumentada de 350 euros por semana (un aumento de 203 euros); la misma paga de desempleo de emergencia de 350 euros por semana se aplica a los trabajadores por cuenta propia</p>
<p>IT Italia</p>	<p>Hay diferentes medidas en vigor para las prestaciones por trabajo de jornada reducida:</p> <p>1) Fondo de Garantía de Salarios Ordinarios - CIGO (<i>Cassa integrazione guadagni ordinaria</i>)</p> <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>Nivel: 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 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>Duración: Las medidas de la CIGO tienen una duración máxima de 13 semanas, que puede extenderse hasta 52 semanas.</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</p>	<p>Medidas coronavirus</p> <p>Medidas legislativas:</p> <p>En el contexto de la crisis, el gobierno adoptó las siguientes medidas en relación con la RTT:</p> <p>Alcance: El ámbito de aplicación del régimen de RTT se amplió a todos los trabajadores, todos los sectores y todas las regiones y también incluirá a las empresas con menos de cinco empleados.</p> <p>Nivel: El subsidio de RTT es el 80% del salario original.</p> <p>Límite: Para los salarios brutos mensuales inferiores a 2.159,48 euros, la cantidad máxima pagada es de 939,99 euros y para los salarios brutos mensuales superiores a 2.159,48 euros el tope es de 1.129,66 euros.</p> <p>Duración: La duración de las normas especiales es de 3 meses con posibilidad de ampliación a 12 meses.</p> <p>Financiación: El Estado cubre entre el 92 y el 96% del subsidio de RTT; el empleador cubre entre el 4 y el 8%.</p> <p>Protección contra el despido: Existe una protección con la excepción de los despidos colectivos</p> <p>Otras medidas: Permiso parental extraordinario de dos semanas remunerado 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 también 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</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>ampliada hasta 36 meses</p>	<p>primera línea y los servicios de orden público). Estas medidas también se aplican a los trabajadores independientes inscritos en su régimen específico del INPS (gestione separata). La compensación para los trabajadores independientes es 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>Convenios colectivos: Se han alcanzado una serie de convenios colectivos entre los sindicatos y los empleadores en los que se definen los procedimientos y directrices operacionales para combatir y contener la propagación del coronavirus y proteger a los trabajadores en el lugar de trabajo..</p>
<p>LT Lituania</p>	<p>Existe un fondo de garantía que, en caso de insolvencia del empleador, proporciona una compensación a los trabajadores. 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</p>	<p>Las compensaciones del fondo de garantía en caso de insolvencia son:</p> <p>(1) compensación salarial hasta tres salarios medios; (2) compensación en efectivo por vacaciones anuales no utilizadas, equivalente al salario mínimo mensual; (3) indemnización por despido, equivalente a dos salarios mínimos mensuales; (4) pago por tiempo de inactividad hasta el salario mínimo mensual;</p>	<p>Medidas coronavirus Medidas legislativas: Nivel: El nivel de la asignación de la RTT es del 60% del salario original; en algunos sectores específicos sujetos a restricciones gubernamentales durante la emergencia o la cuarentena, la asignación de la RTT cubre el 90% del salario original. Límite: La cantidad máxima que se paga es el salario mínimo de 607 euros. Duración: La duración del subsidio RTT es de 3 meses Financiación: El estado cubre el 100% de la asignación de la RTT. Protección contra el despido: La protección contra el despido es el doble del período de la asignación de la RTT. Otras medidas: (1) Los trabajadores por cuenta propia o autónomos recibirán un pago de 257 euros mensuales, 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>



**OBSERVATORIO COVID-19
NOTA INFORMATIVA CES**

REGULACIÓN TIEMPO TRABAJO

8 MAYO 2020

	públicos organizados fuera de su empresa. Los trabajadores colocados en trabajos a tiempo parcial como resultado de dificultades económicas también pueden recibir formación profesional		
LU Luxemburgo	Luxemburgo ya tenía un plan de RTT para evitar los despidos y apoyar los ingresos de los trabajadores en diferentes circunstancias: dificultades económicas, empresas que enfrentan dificultades estructurales y problemas debido a una "fuerza mayor". Una condición previa para la ayuda en las tres circunstancias es que el empleador haya agotado todas las demás posibilidades para hacer frente a las dificultades económicas. Entre ellas se incluyen: la reducción del uso de trabajadores de agencias de trabajo temporal, el tiempo libre en caso de horas extraordinarias, el uso de las vacaciones restantes a las que se tiene derecho y la redistribución interna.	<p>Nivel: El subsidio de RTT por las horas no trabajadas cubre el 80% del salario original - excepto las primeras 16 horas por mes para los trabajadores a tiempo completo, o las primeras ocho horas por mes para los trabajadores a tiempo parcial. La cantidad máxima que se paga es el 250% del salario mínimo legal.</p> <p>Duración: La duración del subsidio de RTT puede variar según el motivo de la RTT. Sin embargo, en el caso de la RTT por razones económicas: 6 meses en un período de 12 meses. Las horas mensuales no pueden superar el 50% de las horas de trabajo normales del empleado. En los demás casos la duración se fija individualmente.</p>	<p>Medidas coronavirus Medidas legislativas</p> <p>En el contexto de la crisis de COVID-19 el gobierno adoptó nuevas reglas para la RTT en caso de " fuerza mayor" que facilitan el acceso al plan y contienen las siguientes disposiciones:</p> <p>Nivel: El nivel del subsidio de la RTT cubre el 80% del salario original y la cantidad mínima pagada es el salario mínimo legal para los trabajadores no cualificados. El subsidio RTT cubre el 90% si el empleado está en una situación de formación.</p> <p>Límite: La cantidad máxima pagada es el 250% del salario mínimo legal para trabajadores no cualificados.</p> <p>Duración: Las disposiciones especiales se aplican durante 3 meses.</p> <p>Financiación: El Estado cubre el 100% del subsidio de la RTT.</p> <p>Protección contra el despido: Una empresa que recibe apoyo salarial en caso de "fuerza mayor" no puede despedir a los empleados por razones económicas mientras las decisiones gubernamentales pertinentes estén en vigor.</p>
LT Letonia	Letonia cuenta con un Fondo de garantía de reclamaciones de los empleados que presta apoyo a los trabajadores en caso de insolvencia de una empresa. El Fondo de garantía de reclamaciones de los empleados abarca los siguientes elementos: (1) remuneración del trabajo; (2) reembolso de las vacaciones anuales pagadas; (3) reembolso de otros tipos de permisos retribuidos; (4) indemnización por cese de la relación laboral; (5) reembolso por lesiones relacionadas con un accidente de trabajo o una enfermedad		<p>Medidas coronavirus Medidas legislativas</p> <p>La Ley de Emergencia COVID-19 contiene las siguientes disposiciones sobre la RTT:</p> <p>Elegibilidad: La ayuda está disponible para los trabajadores de las empresas en tiempo de inactividad que cumplan los siguientes criterios: (1) 30% de reducción de ingresos en comparación con marzo/abril del año anterior; (2) 20% de reducción de ingresos en comparación con marzo/abril del año anterior si (a) las exportaciones constituyen al menos el 10% o 500.000 euros; (b) el salario bruto medio en 2019 para los trabajadores no es inferior a 800 euros; (c) la inversión a largo plazo en activos fijos en 31 de</p>



	profesional.		<p>diciembre de 2019 fue de al menos 500.000 euros</p> <p>Nivel: El subsidio de RTT cubre el 75% del salario original y no está sujeto a impuestos.</p> <p>Límite: La cantidad máxima de la asignación RTT pagada es de 700 euros.</p> <p>Duración: El plan tiene una duración de dos meses (del 14 de marzo al 14 de mayo), pero puede ser ampliado.</p> <p>Financiación: El estado cubre el 100% del subsidio RTT.</p> <p>Excepciones: Sector público, trabajadores a tiempo parcial, empleados recién contratados que hayan iniciado la relación laboral después del 1 de marzo de 2020</p> <p>Protección contra el despido: Se aplican las normas generales de despido.</p>
MT Malta	<p>Malta cuenta con un Fondo de Garantía Salarial para proteger los salarios de los trabajadores en caso de insolvencia del empleador.</p> <p>La garantía cubre el salario básico no pagado, las horas extraordinarias, la compensación en lugar del aviso y los atrasos en el pago de cualquier licencia a la que se tenga derecho durante el año civil actual y el anterior.</p>	<p>El importe máximo de los salarios garantizados por el Fondo de Garantía Salarial equivale a 13 semanas del salario mínimo nacional, pagaderas en el momento del despido o de la rescisión del contrato.</p>	<p>Medidas coronavirus</p> <p>Medidas legislativas</p> <p>En el contexto de la crisis, el gobierno introdujo un suplemento salarial COVID que tiene las siguientes características principales:</p> <p>El Suplemento Salarial COVID proporciona a los empleados de ciertas industrias específicas un salario básico en caso de una interrupción de las actividades comerciales causada por la pandemia de COVID.</p> <p>Nivel: Los empleados a tiempo completo de sectores específicos gravemente afectados por la crisis recibirán 800 euros al mes del gobierno a través de sus empleadores. Como parte del acuerdo, los empleadores de estos sectores continuarán proporcionando a sus trabajadores otros 400 euros al mes. Los empleadores que debido a la crisis de COVID no pueden permitirse los 400 adicionales deben registrarse en el Departamento de Relaciones Laborales. Los empleados a tiempo parcial reciben 500 euros al mes.</p> <p>Ámbito de aplicación: La lista de sectores que pueden optar al Suplemento salarial de COVID está en constante revisión y puede consultarse en el sitio web de Malta Enterprise. Esta medida también se aplica a los trabajadores autónomos.</p>



<p>NL Países Bajos</p>	<p>El plan de reducción de tiempo de trabajo existente (werktijdkorting) 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 un 20% menos de trabajo durante un período de 2 a 24 semanas.</p>	<p>Nivel: 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 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>Duración: 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 posibles tres prórrogas de seis semanas hasta un máximo total de 4 períodos y un total de 24 semanas.</p>	<p>Medidas coronavirus 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 Werkgelegenheid</i>). NOW incluye las siguientes características fundamentales:</p> <p>Elegibilidad: Tendrán derecho las empresas que esperan una pérdida de facturación de al menos el 20%;</p> <p>Nivel: el salario de los trabajadores sigue siendo el mismo – 100% del salario original;</p> <p>La ayuda salarial real para las empresas 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>Duración: La ayuda salarial es de tres meses con posibilidad de prórroga de otros tres meses.</p> <p>Financiación: el estado cubre entre el 22,5% y el 90% de los salarios de los trabajadores y, en consonancia, la parte de los empleadores oscila entre el 10 y el 77,5%.</p> <p>Ámbito de aplicación: NOW también se aplica a los trabajadores temporales y al personal empleado con contratos de cero horas.</p> <p>Protección contra el despido: Existe una protección contra el despido durante la duración de la RTT.</p>
<p>NO Noruega</p>	<p>Plan de despido temporal (Permittering)</p> <p>Un empleador puede despedir temporalmente a los trabajadores si hay razones justificables como la baja afluencia de pedidos, problemas financieros,</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</p>	<p>Medidas coronavirus Medidas legislativas:</p> <p>Nivel: El empleado recibe el 100% del salario original durante los primeros 20 días; después, el subsidio de desempleo es del 80%</p>



OBSERVATORIO COVID-19
NOTA INFORMATIVA CES

REGULACIÓN TIEMPO TRABAJO
8 MAYO 2020

	<p>necesidad de reparar la maquinaria, etc. El empleador debe notificar a las autoridades de empleo público y consultar con los delegados sindicales antes de notificar los despidos temporales. Los trabajadores recibirán por escrito un aviso con 14 días de antelación de los despidos temporales</p>	<p>menos del 50%, el trabajador no tendrá derecho a las prestaciones de desempleo. El despido temporal puede aplicarse durante 52 semanas en un período de 18 meses</p>	<p>para los salarios de hasta 300.000 coronas noruegas (aprox. 26.500 euros) al año y del 62,4% para los salarios de entre 300.000 y 600.000 coronas noruegas (aprox. 26.500 - 53.000 euros) durante un máximo de 26 semanas. El umbral para recibir el subsidio de desempleo se redujo de 150.000 coronas noruegas (aprox. 13.250 euros) a 75.000 coronas noruegas (aprox. 6.600 euros). Financiación: Los dos primeros días del subsidio RTT son pagados por el empleador; después de eso el estado cubre los costos del día 3 al 20 y después el subsidio de desempleo. Protección contra el despido: Existe una protección contra el despido durante la duración de la RTT. Excepciones: No hay restricciones sectoriales formales, pero en la práctica se utiliza raramente en el sector público. Convenios colectivos: El régimen de despido está anclado en el Acuerdo Básico de los interlocutores sociales y las condiciones específicas están reguladas por los agentes locales. Otras medidas: (1) Acuerdo temporal por el que los trabajadores autónomos y los trabajadores 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 coronas noruegas). La compensación será válida a partir del día 17 del día de la pérdida de ingresos registrada. (2) Independientemente de que el empleado 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. (3) 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, de conformidad con las mismas normas que las aplicadas a los trabajadores</p>
--	---	--	--



**OBSERVATORIO COVID-19
NOTA INFORMATIVA CES**

REGULACIÓN TIEMPO TRABAJO

8 MAYO 2020

			<p>asalariados, en el nivel de la indemnización por enfermedad para los trabajadores autónomos.</p>
<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. 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>Medidas coronavirus Medida legislativa: Las nuevas leyes aprobadas contienen las siguientes disposiciones sobre la RTT: Elegibilidad: Las empresas pueden reclamar un subsidio salarial si (1) el volumen de negocios disminuye en un mínimo del 15% (en dos meses cualquiera de 2020 en comparación con el mismo período de 2019) o en un mínimo del 25% (a partir de enero de 2020 en comparación con el mes anterior) Nivel: Si se cumplen las condiciones anteriores, el empleador puede (1) reducir el tiempo de trabajo en un 20-50% y recibir apoyo salarial del Fondo de Prestaciones Garantizadas para los Empleados (FGŚP) hasta el 50% del salario reducido. (2) el empleador también puede optar por suspender la actividad. En este caso, el empleador recibe un subsidio salarial del 50% del salario mínimo legal. En ambos casos, el monto mínimo del subsidio de la RTT que se paga al empleado es el salario mínimo legal. Límite: El importe máximo del subsidio salarial es el 40% del salario mensual medio nacional del trimestre anterior, según lo anunciado por la Oficina Central de Estadística (GUS). Duración: La duración original del plan de RTT era de tres meses - el gobierno preparó planes para extender la duración a seis meses. Protección contra el despido: Durante el período en que la empresa recibe el apoyo del Estado no puede despedir a los empleados. Excepciones: No se puede reclamar la ayuda para los empleados que en el mes anterior al mes de presentación de la solicitud, recibieron un salario superior al 300% del salario bruto mensual medio nacional previsto. Convenios colectivos: Antes de presentar una solicitud de apoyo estatal, el empleador debe firmar un acuerdo con los sindicatos en el lugar de trabajo; si no hay sindicato, el acuerdo debe firmarse con</p>



**OBSERVATORIO COVID-19
NOTA INFORMATIVA CES**

REGULACIÓN TIEMPO TRABAJO

8 MAYO 2020

			los representantes de los empleados elegidos ad hoc.
PT Portugal	<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>Duración: 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: Introducción del régimen de RTT simplificado (despido simplificado) el 16 de marzo de 2020:</p> <p>Elegibilidad: 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. La medida se considera una reducción del tiempo de trabajo a 0, en lugar de la anterior terminación del contrato de trabajo;</p> <p>Nivel: 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>Límite: la cantidad máxima abonada es de 1.905€ (es decir, 3 veces el salario mínimo)</p> <p>Duración: Los trabajadores pueden ser retirados del trabajo durante un mes, que puede ser renovado seis veces, por un máximo de seis meses.</p> <p>Financiación: el estado cubrirá el 70% del subsidio por RTT y el empleador el 30% restante.</p>
RO Rumania	<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 empleador puede reducir el tiempo de trabajo de cinco a cuatro días por semana, en caso de desaceleración</p>	<p>El subsidio por desempleo técnico según la segunda opción no debe ser inferior al 75% de sus salarios habituales.</p>	<p>Medidas coronavirus Medidas legislativas Las disposiciones de emergencia de la RTT contienen las siguientes características clave:</p> <p>Nivel: El subsidio de RTT pagado por el presupuesto del seguro de desempleo durante el período de suspensión del contrato de trabajo por iniciativa del empleador en caso de interrupción temporal de su actividad cubre el 75% del salario original.</p> <p>Límite: El importe máximo del subsidio RTT es el 75% del salario medio nacional estipulado por el presupuesto del seguro social del Estado para 2020;</p>

	<p>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>Duración: La duración del régimen de RTT está vinculada a la duración del estado de emergencia</p> <p>Protección contra el despido: Las nuevas normas no prevén ninguna protección contra el despido durante la RTT, pero se está debatiendo en el Parlamento.</p>
<p>SE Suecia</p>	<p>Introducción de un plan de trabajo de jornada reducida en 2013 tras la crisis</p>	<p>Nivel:</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 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>Duración: Máximo de 12 meses</p>	<p>Medidas coronavirus</p> <p>Medidas legislativas:</p> <p>El 7 de abril de 2020, el gobierno sueco introdujo una legislación sobre nuevas medidas relativas a la regulación del tiempo de trabajo</p> <p>Nivel: El nivel del subsidio de RTT depende de la cantidad de reducción del tiempo de trabajo</p> <p>(1) 96% con una reducción del 20% del tiempo de trabajo</p> <p>(2) 94% con una reducción del 40% del tiempo de trabajo</p> <p>(3) 92,5% con una reducción del 60% del tiempo de trabajo</p> <p>A partir del 1 de mayo y durante tres meses los empleadores pueden reducir el tiempo de trabajo en un 80%.</p> <p>Límite: El salario máximo que se tendrá en cuenta para el cálculo del subsidio RTT es de 44.000 coronas suecas (aproximadamente 3.000 euros). La parte del salario que supere esta cantidad no se tendrá en cuenta para el cálculo del subsidio RTT. Esto significa que la cantidad máxima que se paga es de 26.030 SEK (aprox. 2.400 euros)</p> <p>Duración: El plan se aplica desde el 16 de marzo y se extiende a lo largo de 2020.</p> <p>Financiación: El empleador tiene que cubrir entre el 5 y el 12,5% del</p>



			<p>subsidio RTT.</p> <p>Excepción: Quedan excluidos los empleados de ciertas entidades gubernamentales y los empleados recién contratados. Una condición previa para el subsidio RTT es que el trabajador lleve tres meses empleado.</p> <p>Los costos de pago de los empleadores pueden reducirse a la mitad, mientras que el 75 % de los costos serán cubiertos por el estado.</p> <p>Acuerdos colectivos:</p> <p>La posibilidad de RTT debe estar incluida en el convenio colectivo general y local. Los términos de la introducción de la RTT se basan en los acuerdos locales. Si no existe un convenio colectivo, el empleador debe obtener la aprobación de al menos el 70% de los empleados de la unidad operativa y que participan en regulación del tiempo de trabajo.</p> <p>Desde el 16 de marzo se han firmado varios acuerdos colectivos sobre la regulación del tiempo de trabajo, por ejemplo, por los interlocutores sociales de los sectores de la hostelería y el transporte y para los trabajadores de oficina.</p>
<p>SK Eslovaquia</p>	<p>En Eslovaquia existe un plan de apoyo para la conservación del personal en casos de falta de trabajo temporal (<i>podpora udržania zamestnancov pri dočasnóm nedostatku práce</i>)</p> <p>Esto se aplica a los casos en que razones operacionales sustantivas impiden a un empleador asignar trabajo a un empleado. En este caso, el empleado tiene derecho a una compensación salarial.</p> <p>La cuantía de esta compensación se estipula en un acuerdo escrito con los representantes de los empleados.</p>	<p>Nivel: El monto mínimo de la compensación acordada debe ser el 60% de los ingresos promedio del empleado. A petición del empleador, el servicio público de empleo puede cubrir hasta el 50% de la compensación pagada.</p> <p>Duración: La compensación puede ser pagada por un máximo de 12 meses</p>	<p>Medidas coronavirus</p> <p>Medidas legislativas</p> <p>Las medidas de crisis adoptadas por el gobierno en relación con la RTT contienen las siguientes características principales:</p> <p>Nivel: El subsidio de RTT cubrirá el 80% de los salarios de los empleados de las empresas que hayan tenido que cerrar o cesar temporalmente sus actividades durante el estado de emergencia;</p> <p>Límite: El importe máximo del subsidio salarial para la empresa es de 1.100 euros por empleado o de 200.000 euros por mes en su conjunto;</p> <p>Duración: No se ha especificado pero está vinculada al estado de emergencia</p> <p>Financiación: El subsidio RTT para el empleado es financiado en su totalidad por el estado como un subsidio salarial pagado a la empresa;</p>



			<p>Protección contra el despido: El empleador que recibe el subsidio salarial debe mantener la relación laboral con el empleado dentro de los dos meses siguientes al mes para el que se otorga el subsidio salarial.</p>
<p>SI Eslovenia</p>	<p>Existe un fondo de garantía para proteger las reclamaciones de los empleados cuyo empleo ha sido rescindido por quiebra. Además y en respuesta a la crisis de COVID 19 el gobierno adoptó un plan de despido temporal</p>		<p>Medidas legislativas: El nuevo plan de despido temporal se ha introducido como parte de la "ley anticoronavirus", e incluye los siguientes elementos: Nivel: en el caso de un despido temporal los trabajadores reciben el 80 % de su salario calculado como la media de los últimos tres meses. La cantidad mínima a pagar es el salario mínimo. Además, los empleadores están obligados a pagar a cada empleado que trabaje durante el estado de emergencia y cuyo salario mensual no supere 3 veces el salario mínimo, una asignación mensual de crisis (pago extra) que asciende a 200 euros. Límite: La cantidad máxima que debe pagarse es el salario mensual medio en 2019 (es decir, 1.753,84 euros brutos). Financiación: El 100% del subsidio RTT es pagado por el Estado (una versión anterior de la "Ley anticoronavirus" estipulaba que el 60% de los costos salariales eran cubiertos por el empleador y el 40% por el Estado). Duración: El plan de crisis se aplica durante 2,5 meses desde el 13 de marzo de 2020 hasta el 31 de mayo de 2020, con una prórroga automática de 30 días, a menos que el estado de emergencia termine antes del 15 de mayo de 2020.</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 (Plan CJR). La ayuda salarial es reclamada por las empresas que no están en condiciones de cubrir sus costos salariales. Si la empresa no solicita la ayuda en el marco del Plan CJR, el empleado sigue teniendo derecho a que se le garantice el pago durante el despido o la</p>	<p>La paga de garantía asciende a un máximo de 29 libras al día durante 5 días en cualquier período de 3 meses, es decir, un máximo de 145 libras. Si el empleado normalmente gana menos de 29 libras al día, obtendrá la tarifa diaria normal. El derecho de los trabajadores a tiempo parcial se calcula proporcionalmente. La paga de garantía se paga por un máximo de 5</p>	<p>Medidas coronavirus Medidas legislativas: Introducción del Plan de Retención de Empleo del Coronavirus, que se aplica a todas las empresas del Reino Unido, con el fin de pagar parte del salario de los empleados a aquellos empleados que de otro modo hubieran sido despedidos durante esta crisis. Elegibilidad: La empresa tiene que designar a los empleados afectados como "trabajadores cesantes" y notificar a los empleados este cambio; además, la empresa tiene que presentar información al</p>



	reducción de la jornada laboral.	días en cualquier período de 3 meses	<p>HRMC (Her Majesty's Revenue and Customs/Departamento de Rentas y Aduanas) sobre los trabajadores que han sido cesados y sus ingresos.</p> <p>Nivel: El subsidio de RTT reembolsa el 80% de los costos salariales de los trabajadores cesantes.</p> <p>Límite: La cantidad máxima reembolsada es de 2.500 libras esterlinas (aproximadamente 2.850 euros) al mes.</p> <p>Duración: Inicialmente, el plan estaba previsto que durara tres meses, pero se amplió a cuatro meses.</p> <p>Excepciones: Empleados del sector público</p> <p>Protección contra el despido: Si existe la protección contra el despido individual, ésta se mantiene.</p> <p>Otras medidas: El 26 de marzo, el gobierno anunció que también cubrirá el 80% de los ingresos de los trabajadores autónomos hasta un límite de 2.500 libras esterlinas por mes. Esto se aplica a partir de junio de 2020 durante tres meses a todos los autónomos que ganen hasta 50.000 libras esterlinas al año..</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/>