

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

En toda Europa, los sindicatos están pidiendo medidas que garanticen que la crisis de COVID-19 no se utilice en detrimento de los trabajadores y que se haga todo lo posible por establecer medidas que aseguren que los trabajadores se mantengan en el empleo y que los despidos se utilicen sólo como último recurso.

Los gobiernos y/o los interlocutores sociales han concertado acuerdos en los que se establecen nuevas medidas que permiten el trabajo a distancia y a domicilio en estos tiempos de crisis y que permiten acuerdos de trabajo a corto plazo (véase la nota informativa de la CES sobre "Trabajo a corto plazo")

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

Se han puesto en marcha iniciativas que ofrecen a los trabajadores disposiciones de licencia especial o adicional, de modo que puedan seguir ocupándose de sus hijos u otras personas a cargo sin ser despedidos. También en este caso, a continuación, en la sección II se enumeran varios ejemplos de esos arreglos de licencia.

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

### **I. Disposiciones sobre despido colectivo/individual/transacción**

#### **Dinamarca**

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

- Las empresas que se enfrenten a tener que notificar despidos de un mínimo del 30% de sus empleados o más de 50 empleados tienen derecho a una compensación salarial;
- La compensación salarial del Estado asciende al 75% del salario de los empleados en cuestión, aunque sin exceder de 23.000 coronas danesas, si el empleador opta por despedir temporalmente a sus empleados en lugar de despedirlos. En el caso de los empleados no asalariados, la compensación salarial puede ascender al 90 por ciento, aunque sin exceder de 26.000 coronas danesas al mes por cada empleado a tiempo completo cubierto por el plan. La empresa puede recibir la mayor compensación salarial durante tres meses a partir del 9 de marzo y hasta el 9 de junio de 2020.
- El trabajador individual para el que la empresa solicita una compensación salarial debe tomar vacaciones y/o tiempo libre por un total de cinco días en relación con el período de compensación. Si el empleado no tiene vacaciones, tiempo libre, etc. por un importe de a cinco días, se debe tomar un permiso sin sueldo o vacaciones del siguiente año de vacaciones. Las empresas deben solicitar la compensación a través del portal corporativo de la Autoridad de negocios, virk.dk.

El 17 de marzo, los interlocutores sociales de la industria del país (DI - empleadores y Co-industri - sindicatos) firmaron un acuerdo en el que se reconocía que las alteraciones de las actividades comerciales relacionadas con el Covid-19 eran

casos de fuerza mayor en virtud del convenio colectivo de la industria que se aplica a los trabajadores. Esto permite a los empleadores terminar los contratos de trabajo sin previo aviso o compensación. Sin embargo, también requiere que las empresas que están dentro de su ámbito de aplicación reintegren de manera constante trabajadores si y tan pronto como la actividad se recupere. Este período se considerará entonces como un período de suspensión del contrato de trabajo. Los trabajadores que no sean recontratados después de 6 meses, serán que se considera que su contrato de trabajo ha sido rescindido y recibirá una indemnización por despido.

El gobierno también ha previsto duplicar o triplicar el presupuesto del "fondo de alerta", que se utiliza para financiar acciones (formación, reconversión profesional, apoyo a la movilidad, búsqueda de empleo) para las personas afectadas por la extinción generalizada del empleo. En caso de cierres de empresas importantes o de despidos de gran envergadura a nivel local, el Consejo Regional de Trabajo (RAR) puede conceder subvenciones a estas iniciativas para apoyar a los despedidos, con financiación procedente del "pool de alerta" nacional. En tiempos normales, estas son típicamente situaciones de despidos que afectan al menos al 50% de los empleados en un sitio con al menos 20 empleados. El Ministro de Empleo permite excepciones a esta regla cuando las posibilidades de conseguir un empleo alternativo a nivel local son limitadas. Se espera que esta herramienta sea un instrumento preferido para las personas que se encuentran sin trabajo cuando la crisis del coronavirus termine.

## **Finlandia**

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

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

- Aclarar la opción de despedir a los empleados antes de la conclusión de las negociaciones de co-determinación
- Las organizaciones del mercado de trabajo convienen en que la caída repentina y grave de la demanda de productos o servicios de una empresa causada por un coronavirus, que da lugar a la necesidad de despedir a una proporción importante de sus empleados, constituye una situación excepcional con arreglo al artículo 60 de la Ley de cooperación en las empresas. La evaluación se hará caso por caso. Cuando ya no haya motivos para desviarse de las obligaciones de cooperación, el empleador deberá iniciar inmediatamente las negociaciones de gestión.
- El Estado asumirá la obligación de pagar la remuneración en circunstancias excepcionales
- Si la suspensión de los trabajos se debe a la decisión de una autoridad de suspender las operaciones, no habrá obligación de pagar una remuneración durante el período de suspensión. Esto presupone que la pérdida de ingresos de los empleados durante la duración de la suspensión, pero no más de 14 días, es compensada plenamente por el Estado.
- 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 para evitar la propagación de una enfermedad infecciosa, la pérdida de ingresos del empleado durante la duración del obstáculo se compensará íntegramente con fondos del Estado.
- Ampliar el derecho a cancelar un período de prueba
- Permitir la cancelación de un contrato de trabajo durante un período de prueba por razones financieras y relacionadas con la producción.
- Al mismo tiempo, estipular que no habrá período de espera para el subsidio de desempleo ni días deducibles cuando se cancele un período de prueba.
- Extensión de la obligación de reemplazo
- Las personas despedidas del trabajo debido a la pandemia deben ser contratadas de nuevo en un plazo de 9 meses (en lugar de los 4 a 6 meses actuales).

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

- Mejorar la seguridad del desempleo
- Cancele el período deducible de la seguridad de desempleo. Los períodos de despido no se cuentan para el período máximo de la seguridad de desempleo. Los cambios en la seguridad de desempleo tienen efecto retroactivo a partir del 16 de marzo de 2020. Aclarar la legislación de seguridad de desempleo para dar derecho a los empleados a un subsidio de desempleo diario, incluso en el caso de despido acordado.
- Acortar la condición de empleo
- A menos que se cumpla lo contrario, la condición de empleo es de 13 semanas para el empleo que haya comenzado después del 1º de enero de 2020 y termine a más tardar el 31 de diciembre de 2020.
- La obligación de los empleadores de declarar a los empleados que han sido despedidos
- En el caso de despidos de 10 o más personas, el empleador debe enviar una notificación de despido a los Servicios de TE y al pagador de la prestación.
- El aviso incluirá los trabajadores que serán despedidos y las fechas de inicio y fin de los despidos. Los empleados mencionados en la notificación se considerarán registrados como solicitantes de empleo desempleados. Los desempleados solicitan el subsidio de desempleo al pagador de la prestación y la prestación se paga si la solicitud se ajusta a

los días de despido declarados por el empleador. Las personas despedidas pueden, si así lo desean, registrarse por separado como desempleados en los servicios de la ET y tener derecho a sus servicios.

- Asegurar la financiación de la prestación por despido
- El Estado contribuirá a la financiación de los subsidios de despido durante un período limitado hasta finales de 2020, financiando una parte del subsidio básico relacionado con los ingresos.
- La capacidad operativa de los fondos de desempleo y el pago rápido de las prestaciones están garantizados en todas las situaciones.
- El Estado se prepara para apoyar el funcionamiento de los fondos de desempleo con 20 millones de euros en 2020, de acuerdo con principios acordados por separado.

### **Irlanda**

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

### **Italia**

El Decreto "Cura Italia", de 16 de marzo de 2020, incluye medidas como:

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

### **Letonia**

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

demandas de insolvencia contra entidades legales hasta el 1 de septiembre de 2020. Este proyecto de ley va ahora al Parlamento letón.

## Noruega

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

- El paquete de crisis presentado al Stortinget otorga a los trabajadores mejores derechos, incluida la ampliación del período de pago obligatorio durante el despido de 15 a 20 días. Al mismo tiempo, se garantizará el pago completo temporal a partir de la fecha de despido (hasta 6G, (cantidad básica del Seguro Nacional 1 G = 98 866 coronas noruegas) durante un mínimo de 20 días a partir del despido. Los empleadores deben pagar los salarios los primeros 2 días después de la implementación del despido. A partir de entonces, el Estado se hace cargo y paga los salarios del despido durante otros 18 días. El pago por despido es igual a la base de pago por enfermedad, lo que significa que los trabajadores que ganen menos de 600 000 coronas noruegas recibirán el salario completo durante 20 días. Si el despido dura más de 20 días, tiene derecho a los beneficios de desempleo. Estos beneficios ascienden a aproximadamente el 60 % de su salario.
- El paquete de crisis no cambia las reglas del Acuerdo Básico sobre la notificación de la intención de despido. El empleador no puede decidir despedir a los trabajadores sin previo aviso. Antes de implementar cualquier despido, el empleador debe:
  - Consultar a los representantes de los trabajadores y se debe levantar acta de la reunión
  - Avisar a los empleados del despido previsto
  - La notificación es, por regla general, de 14 días, y sólo excepcionalmente 2 días. El paquete de crisis no cambia estos avisos obligatorios. En todos los casos, el empleador está obligado a pagar los salarios hasta que el período de aviso expire.

## Portugal

Se establece un régimen simplificado de despido temporal para las empresas que tengan su actividad suspendida por razones relacionadas con la epidemia. Los trabajadores reciben 2/3 de su salario, de los cuales el 30% es pagado por el empleador y el 70% por la seguridad social. Durante el despido (y un mes más), las empresas están exentas de las cotizaciones a la seguridad social.

## España

El Decreto Ley de 16 de marzo tiene por objeto fomentar la gestión del volumen de personal mediante ERTes flexibles (planes de regulación de empleo temporal - el equivalente del desempleo parcial). Simplifica el procedimiento de aplicación y acorta el tiempo de consulta de 15 a 7 días, lo que permite un ajuste más rápido del personal a la disminución de la actividad empresarial, evitando al mismo tiempo la terminación del empleo. Cuando se utilice el sistema de ERTes, el empleador estará exento de las cotizaciones a la seguridad social.

De acuerdo con el mismo Decreto-Ley del 16 de marzo, para las empresas que apliquen los procedimientos de paro parcial (ERTE) y se comprometan a no rescindir los contratos de

trabajo, los regímenes públicos cubrirán íntegramente (100%) las cotizaciones sociales para las pequeñas empresas (trabajadores autónomos con un número reducido de empleados) y las PYMES (<50 empleados), y cubrirán el 75% de las cotizaciones para las empresas con 50 o más empleados.

## **REINO UNIDO**

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

## **II. Disposiciones sobre licencias adicionales/especiales**

### **Austria**

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

### **Bulgaria**

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

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

## **Chipre**

Se concederá una "licencia especial" a los padres que trabajen en el sector privado para el cuidado de niños de hasta 15 años de edad (hasta el tercer grado de la escuela secundaria) debido a la suspensión de la asistencia a escuelas, públicas y privadas, en guarderías y centros de atención infantil. Se concederá una licencia especial, que puede durar hasta 4 semanas (por el momento), y un subsidio.

Para un padre con un salario de hasta 2.500 euros: por los primeros 1.000 euros del salario del padre se pagará un subsidio de "licencia especial" del 60% del salario y por los siguientes 1.000 euros de su salario se pagará un subsidio del 40%. Se observa que en el caso de las familias monoparentales, la tasa de pago de la prestación varía entre el 70% y el 50% respectivamente. La licencia se concederá a uno de los dos progenitores y si uno de ellos la recibe, la otra parte no podrá obtener al mismo tiempo la licencia correspondiente. Asimismo, si uno de los padres trabaja / recibe un subsidio de desempleo / participa en un Plan de Suspensión del Trabajo y el otro no, el padre que trabaja no tiene derecho a él, a menos que el padre que no trabaja se haya infectado con el virus o esté hospitalizado o sea una persona discapacitada, o sea una persona en cuarentena. Además, se concederá un permiso parental para el cuidado de los hijos si la naturaleza de su trabajo no permite el teletrabajo o el trabajo desde casa o un horario flexible y si no hay asistencia interna. El permiso se concederá en consulta con el empleador al presentar la solicitud y también se aplicará a los padres de personas con discapacidad (independientemente de la edad), siempre que no se conceda un subsidio para el cuidado de esas personas. El período de licencia especial se considerará como un período de seguro simulado

## **Francia**

La Ley de emergencia para hacer frente a la pandemia de Covid-19, aprobada el 22 de marzo, permite al Gobierno promulgar medidas, en los tres meses siguientes a la publicación de la ley en el diario oficial de Francia, a fin de limitar la rescisión de los contratos de trabajo y atenuar el impacto de la disminución del volumen de negocios. El Gobierno puede permitir que un acuerdo de empresa o de rama autorice a un empleador a imponer o modificar las fechas de disfrute de una licencia remunerada hasta un máximo de seis días laborables, anulando los plazos de preaviso y las modalidades de disfrute de dicha licencia previstas por el código del trabajo y por los convenios colectivos aplicables en la empresa. El Gobierno podrá permitir que los empleadores modifiquen unilateralmente las fechas de los días de RTT (reducción de la jornada laboral), los días de descanso de los empleados cuyo horario de trabajo se determine en función de los días y no de las horas ("forfait jour") y los días asignados a las cuentas de ahorro de tiempo. Las empresas de los sectores "de primera línea", es decir, las que son particularmente necesarias para la seguridad de la nación y la continuidad de la vida económica y social, pueden derogar legalmente las normas de orden público y las estipulaciones convencionales relativas al horario de trabajo, el descanso semanal y el descanso dominical, para hacer frente a un aumento excepcional de la actividad. Esto es inaceptable para los sindicatos franceses que insisten en que estas cuestiones relacionadas con las licencias y el tiempo de trabajo sólo pueden resolverse mediante convenio colectivo.

## **Alemania**

Después de haber decidido el viernes 20 de marzo suspender las negociaciones sobre la renovación de un acuerdo de rama que debía ser acordado en principio a mediados de abril de 2020, los interlocutores sociales de la industria metalúrgica alemana, el sindicato IG Metall y la federación patronal Gesamtmetall han negociado en su lugar un llamado "acuerdo de crisis colectiva" que es válido hasta el 31 de diciembre de 2020. En él se prevé una serie de medidas

en relación con la reducción de la jornada laboral, pero también la concesión de 5 días adicionales de licencia remunerada a los padres de niños menores de 12 años para que cuiden de sus hijos. Si esos padres optan por renunciar al aumento de la compensación durante el trabajo a jornada reducida, pueden obtener 8 días adicionales de licencia en su lugar.

### **Grecia**

Dado que las escuelas permanecen cerradas por orden público, durante el período comprendido entre el 11 de marzo de 2020 y el 10 de abril de 2020 (este período puede ampliarse eventualmente), se pueden aplicar disposiciones especiales de licencia a los padres para el cuidado de los niños. Los padres pueden ausentarse del trabajo durante 4 días de manera recurrente, de manera continua o no, de los cuales los 3 días consisten en una licencia especial (1 día es pagado por el gasto público, 2 días son pagados por el empleador) y el 4º día es considerado como 1 día de vacaciones anuales pagadas. Este derecho puede ser ejercido exclusivamente por uno de los padres o puede ser compartido por los padres.

### **Italia**

El Decreto "Cura Italia" del 16 de marzo de 2020 incluye medidas como:

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

### **Malta**

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

### **Noruega**

Tras una demanda de LO-Noruega, el número de días con beneficios de cuidado aumentará a 20 días para cada padre. Dado que las escuelas y los jardines de infancia deben permanecer



cerrados durante al menos 14 días, muchos trabajadores, de lo contrario, habrían agotado sus días de prestación de cuidados y se verían obligados a tomar una licencia no remunerada.

### **Polonia**

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

### **Rumania**

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

### **España**

En los casos en que las medidas previstas en la ley o en la convención sean insuficientes, se deben establecer normas precisas sobre las modalidades de atención a los niños y a los ancianos (primer grado) en las situaciones descritas, ya sea mediante la formulación de nuevas licencias remuneradas o mediante nuevas causas de suspensión de la relación de trabajo, cuyos costos, incluidas las contribuciones, serán sufragados por el nuevo fondo de asistencia extraordinaria, que garantiza el ejercicio de la corresponsabilidad.