

IMPOSIBILIDAD LIMITADA DE DESPIDO HASTA EL 30.06.2022

El aumento de los costes energéticos no podrá constituir causa objetiva de despido hasta el 30 de junio de 2022 en las **empresas beneficiarias de las ayudas directas** previstas en el *“Real Decreto-ley 6/2022, de 29 de marzo, por el que se adoptan medidas vigentes en el marco del Plan Nacional de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la guerra en Ucrania”*. El incumplimiento de esta obligación conllevará el reintegro de la ayuda percibida.

Asimismo, las empresas que se acojan a las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos reguladas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores (ERTES) por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y que **se beneficien de apoyo público** no podrán utilizar estas causas para realizar despidos.

PRÓRROGA DE LA VIGENCIA DEL PLAN MECUIDA

Se prorroga hasta el 30 de junio de 2022 el Plan MECUIDA por circunstancias excepcionales de cuidado relacionadas con el COVID-19.

Las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, o familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, tienen derecho a acceder a la **adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma** cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del COVID-19.

Circunstancias excepcionales:

- a) Supuestos en que sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo.
- b) Cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos.
- c) La ausencia en la actividad de cuidado de quien hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia de una de las personas indicadas tuviera deberes de cuidado, no pudiendo seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el COVID-19.

La concreción inicial corresponde a la persona trabajadora tanto en su alcance como en su contenido, siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcionada.

El derecho a la **adaptación de jornada** puede referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado necesarios. Puede consistir en cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo.

El derecho a la **reducción de jornada** consiste en una reducción especial de la jornada de trabajo, con reducción proporcional del salario, en las situaciones previstas para guarda legal, con las siguientes peculiaridades:

- Debe ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación.
- Puede alcanzar el 100% de la jornada si fuera necesario, debiendo estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.
- En el supuesto de cuidado de familiar, no es necesario que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retributiva.

COMPATIBILIZACIÓN DE FUNCIONES DE CONSEJERO DELEGADO Y ALTO CARGO. TEORÍA DEL VÍNCULO (TS 9.03.2022)

En casos de desempeño simultáneo de actividades propias del Consejo de Administración y de Alta Dirección o Gerencia, lo que determina el carácter laboral o mercantil de la relación no es el contenido de las funciones sino **la naturaleza del vínculo**, por lo que si la persona está integrada en el Consejo de Administración de la Sociedad y sus facultades se ejercitan directamente o mediante delegación interna, la relación es mercantil. Esto conlleva que, como regla general, sólo en los casos de relaciones de trabajo ordinarias o comunes (no de Alta Dirección) cabe admitir el desempeño simultáneo de cargos de Administración de una Sociedad y de una relación de carácter laboral.

Bilbao, abril 2022