

### 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