



EMBAJADA
DE ESPAÑA

CONSEJERÍA DE TRABAJO,
MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL

Lichtensteinallee 1 - 10787 Berlín
Tfno. 030-263 989 200 – E-Mail: alemania@mitramiss.es

NOTA INFORMATIVA

26/03/2020

Última actualización: 15/05/2020

REDUCCIÓN DE JORNADA DE CARÁCTER COYUNTURAL - *KURZARBEIT*

¿Qué es el *Kurzarbeit* o reducción de jornada de carácter coyuntural?

En aplicación de este mecanismo, la empresa reduce la jornada de trabajo de sus trabajadores en un porcentaje determinado. Los empleados reciben una compensación por ese tiempo de reducción, a cargo de la Agencia Federal de Empleo. Esa compensación se denomina *Kurzarbeitergeld* (prestación compensatoria por reducción de jornada) y consiste en el 60% o 67% de la diferencia entre el salario neto que venían percibiendo con la jornada normal y el salario neto correspondiente a la nueva jornada reducida.

¿Quién solicita la prestación?

La empresa solicita esta prestación a la Agencia de Empleo (*Agentur für Arbeit*) indicando a cuántos trabajadores afecta y en qué porcentaje se reduce la jornada.

Desde el momento en que se aplica este mecanismo, la empresa paga a los trabajadores el salario correspondiente a la jornada que realizan efectivamente más la prestación compensatoria por la parte de jornada suprimida (que habrá recibido de la Agencia de Empleo).

Duración

Este sistema se puede aplicar hasta 12 meses (en casos excepcionales puede prorrogarse hasta 24 meses).

Requisitos

Para poder acogerse a este mecanismo, la empresa ha de tener como mínimo un trabajador y acreditar ante la Agencia de Empleo que se ha producido una reducción de su negocio por razones coyunturales que afecta como mínimo al 10% de los trabajadores de la empresa (o de un departamento de la empresa), haciendo inevitable reducir su jornada de trabajo en como mínimo un 10% a fin de evitar despidos.

Con las últimas modificaciones legislativas, las empresas que soliciten este mecanismo antes de que finalice el mes de marzo podrán acogerse a él con carácter retroactivo para todo el mes de marzo.

Consentimiento del trabajador

Para que un trabajador quede incluido en este mecanismo, tiene que existir un consentimiento individual o colectivo. Esto significa que la posibilidad de reducir la jornada tiene que estar prevista en un acuerdo empresarial o convenio colectivo aplicable o, en su defecto, en el contrato de trabajo.

En las empresas con comité de empresa, este deberá aceptar el mecanismo y normalmente se plasmará en un acuerdo de empresa o *Betriebsvereinbarung*. Si no existe comité de empresa ni está previsto en los contratos, la empresa deberá solicitar el consentimiento por escrito de cada uno de los trabajadores afectados por esta medida.

¿A quiénes se puede aplicar este mecanismo?

A todos los trabajadores que cotizan al seguro de desempleo.

Los trabajadores en régimen de *minijob* no pueden acogerse a este mecanismo, puesto que no cotizan al seguro de desempleo.

Seguridad social

A pesar de la disminución de sus ingresos, los trabajadores en régimen de reducción de jornada siguen estando asegurados en todas las ramas de la Seguridad Social: enfermedad y dependencia, accidentes laborales, desempleo y pensiones.

Importe de la prestación compensatoria

La prestación que abona la Agencia de Empleo asciende al 60% del salario neto que el trabajador deja de percibir por la reducción de jornada. Este porcentaje es del 67% si el trabajador tiene hijos a cargo.

A partir del cuarto mes de jornada reducida, y siempre que la reducción sea de como mínimo el 50% de la jornada habitual, la compensación económica pasará a ser del 70% y 77%, y a partir del séptimo mes, del 80% y 87% de la pérdida de ingresos netos. Este incremento progresivo está previsto exclusivamente hasta el 31 de diciembre de 2020.

Ejemplo:

Una persona sin hijos venía recibiendo un salario bruto de 4.000 euros al mes. Su salario neto ascendía a 2.486 €. Al reducirse su jornada de trabajo al 50%, su salario bruto pasará a ser de 2.000 €, con lo que el neto será de 1.416 €. En este caso, además de ese salario neto recibiría los tres primeros meses una prestación compensatoria de 642 € (es decir, el 60% de 2.486-1.416 €). Sus ingresos mensuales netos ascenderían a 1.416 + 642 € = 2.058 €.

No obstante, cuando el salario mensual bruto exceda del límite máximo a efectos de cotización (actualmente 6.900 euros), la prestación compensatoria se calculará tomando ese importe como tope del salario bruto de partida.

Ingresos insuficientes

Si los ingresos (salario reducido más prestación compensatoria) no resultan suficientes para asegurar el mínimo vital de un hogar, el trabajador podrá dirigirse al Jobcenter y solicitar una ayuda complementaria.

Baja por enfermedad

Si el trabajador con jornada reducida se pone enfermo, seguirá recibiendo el salario más la prestación por jornada reducida durante las seis semanas de pago continuado del salario (*Entgeltfortzahlung*) y a partir de ese momento percibirá el subsidio de enfermedad (*Krankengeld*) tanto por la parte de jornada de trabajo como por la parte suprimida por la reducción de jornada.

Horas extraordinarias

La empresa no puede pedir a los trabajadores que hagan horas extraordinarias si se ha acogido este mecanismo.

Horas acumuladas

Si en la empresa venía aplicándose un sistema de acumulación de horas trabajadas, los trabajadores deberán agotar el permiso correspondiente a esas horas acumuladas antes de poder acogerse a la compensación por reducción de jornada.

Vacaciones

El disfrute de las vacaciones remuneradas tiene prioridad sobre la reducción de jornada. Por eso, antes de aplicar este mecanismo los trabajadores han de disfrutar las vacaciones pendientes del periodo anterior, que se retribuirán con el salario completo. La única excepción son las vacaciones que ya estén programadas para su disfrute en otro momento.

Segunda actividad laboral

Si ya se venía realizando una segunda actividad laboral, esta podrá continuarse sin que esos ingresos se tengan en cuenta al calcular la prestación compensatoria por la reducción de jornada en el puesto de trabajo principal.

Los trabajadores que inicien una segunda actividad laboral después de que la empresa haya adoptado la reducción de jornada deberán notificarlo tanto a la empresa como a la Agencia de Empleo. En ese caso, hasta el 31 de diciembre de 2020 no se tendrán en cuenta esos ingresos adicionales para calcular la compensación por reducción de jornada, siempre que la suma de ingresos no exceda de la retribución total que se venía percibiendo antes de la reducción.

Esta posibilidad temporal de obtener ingresos adicionales sin que ello afecte a la compensación por reducción de jornada se ha ampliado a todos los sectores.

Aprendices (*Auszubildende*)

En principio los aprendices de formación profesional que trabajen en empresas con reducción de jornada tendrán derecho a continuar con su formación mientras sea posible. La empresa tiene que agotar todas las posibilidades de garantizar esa formación, por ejemplo, adaptando el plan de formación o cambiando al aprendiz a otro departamento, y solo como último recurso (por ejemplo, cuando no haya ningún formador disponible) se podrá incluir a los aprendices en el mecanismo de reducción de jornada con prestación compensatoria. Aun en ese supuesto, la empresa estará obligada a pagar la retribución completa durante seis semanas antes de reducirla en proporción a la jornada reducida.

Reducción de jornada y despidos

La finalidad de la reducción de jornada es evitar los despidos. Aun así, si la disminución de la actividad de una empresa es de tal duración o entidad que lo justifique, pueden producirse despidos de trabajadores.

Formación continua

Durante la reducción de jornada es posible continuar con los cursos de formación continua que se estuvieran realizando y también comenzar nuevos cursos en determinadas circunstancias. Infórmate en la Agencia de Empleo.

Búsqueda de empleo

Mientras esté recibiendo la prestación compensatoria de la Agencia de Empleo, el trabajador queda vinculado a esta institución. Para la Agencia, el objetivo prioritario es el pleno empleo, por lo que puede darse el caso de que ofrezca al trabajador otros puestos de trabajo con jornada completa que se consideren adecuados.

Más información

Web del Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/kug-faq-kurzarbeit-und-qualifizierung.pdf?__blob=publicationFile&v=9

Web de la Agencia Federal de Empleo: <https://www.arbeitsagentur.de/finanzielle-hilfen/kurzarbeitergeld-arbeitnehmer>