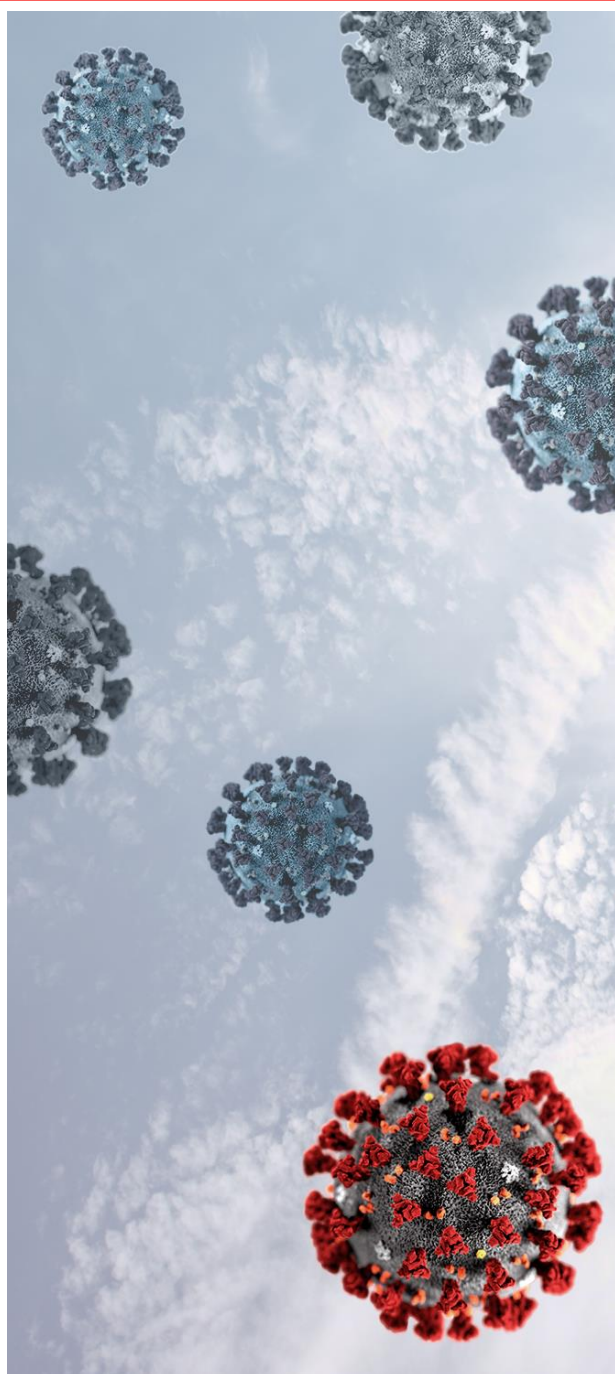


---

# COVID-19: Resumen de las medidas laborales vigentes

Newsletter | Portugal

25 de marzo de 2021



- 
- > **Resumen de las medidas laborales vigentes al inicio del desconfinamiento**



## Resumen de las medidas laborales vigentes en al inicio del desconfinamiento

El 15 de marzo se puso en marcha un plan de desconfinamiento, pese a que el estado de emergencia continúa vigente. Le detallamos las distintas fases de este plan, y las actividades y establecimientos que reabren o vuelven a funcionar en cada una de ellas, en nuestro Legal Flash COVID-19 (n.º 46) de 15 de marzo, que puede consultar [aquí](#).

Por tanto, los trabajadores y las empresas deben readaptarse a una nueva realidad jurídica que, como consecuencia de la supresión, la reformulación y el mantenimiento de las medidas legales, sigue siendo compleja. Ayer mismo, día 24 de marzo, se publicó un nuevo texto legislativo que ofrece nuevas ayudas a las empresas. En el siguiente cuadro resumimos las medidas laborales que continúan en vigor:

CUADRO RESUMEN	
<b>Obligatoriedad del trabajo domiciliario</b>	Continúa siendo obligatoria la adopción del régimen de trabajo domiciliario, independientemente de la relación laboral, la modalidad o la naturaleza de la relación jurídica, siempre que sea compatible con la actividad realizada y el trabajador disponga de las condiciones para llevarla a cabo, sin necesidad de acuerdo de las partes.
<b>Desajuste de horarios</b>	Cuando no sea posible adoptar el régimen de trabajo domiciliario, el empleador deberá organizar las horas de entrada y salida de los lugares de trabajo por fases, así como adoptar las medidas técnicas y organizativas que garanticen la distancia física y la protección de los empleados.
<b>Uso de mascarilla</b>	Es obligatorio el uso de mascarilla o pantalla facial para acceder a o permanecer en los lugares de trabajo que mantengan su respectiva actividad, siempre que la distancia física recomendada por las autoridades sanitarias resulte impracticable. Esta obligación no se aplica a los trabajadores cuando realizan su trabajo en una oficina, sala o equivalente que no albergue a otros ocupantes o cuando se utilicen barreras físicas impermeables para separar y proteger a los trabajadores.



<b>Control de temperatura</b>	<p>Por motivos de protección de la salud del propio trabajador y de terceros, podrán realizarse mediciones de temperatura corporal por medios no invasivos a los trabajadores en el control de acceso al lugar de trabajo. Si las mediciones de temperatura son superiores a la temperatura corporal normal (igual o superior a 38°C), se puede denegar el acceso del empleado al lugar de trabajo, considerándolo ausencia justificada.</p> <p>La medición de la temperatura no afectará al derecho a la protección personal de los datos, pues se prohíbe expresamente el registro de la temperatura corporal asociado a la identidad de la persona, salvo con la expresa autorización de esta. Las mediciones pueden ser realizadas por un trabajador al servicio de la entidad encargada del lugar o establecimiento, siempre utilizando un equipo adecuado a tales efectos, que no puede contener memoria ni llevar registros de las mediciones realizadas, sin que sea admisible cualquier contacto físico con la persona en cuestión.</p>
<b>Pruebas de COVID-19</b>	<p>La entidad empleadora no puede exigir a los empleados que se sometan a pruebas de diagnóstico del SARS-CoV-2.</p> <p>La realización de estas pruebas puede ser determinada por los servicios de medicina del trabajo en colaboración con el Servicio Nacional de Salud (SNS).</p>
<b>Mantenimiento de las competencias reforzadas de la ACT</b>	<p>Cuando un inspector de trabajo de la Autoridad para las Condiciones de Trabajo (ACT) comprueba la existencia de pruebas de un despido improcedente, levanta un acta y la comunica al empleador para que regularice la situación. Tras la notificación al empleador y hasta que la situación del trabajador se haya regularizado o la decisión judicial sea definitiva e inapelable, según el caso, el contrato de trabajo en cuestión no se extingue y se mantienen todos los derechos de las partes, en concreto, el derecho a la remuneración, así como las obligaciones inherentes al régimen general de la seguridad social. La competencia para la decisión judicial corresponde a los tribunales laborales.</p>
<b>Determinación del calendario de vacaciones</b>	<p>La aprobación y publicación del calendario de vacaciones puede tener lugar hasta el 15 de mayo.</p>



<b>Ausencias laborales</b>	<p>Se consideran ausencias justificadas las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ausencias por aislamiento profiláctico del trabajador;</li><li>• Ausencias por trabajador con caso activo de COVID-19;</li><li>• Ausencias de trabajadores inmunodeprimidos y enfermos crónicos;</li><li>• Ausencias por acompañamiento de aislamiento preventivo, hasta un máximo de 14 días, de hijos u otras personas dependientes;</li><li>• Ausencia para cuidar a hijos u otras personas dependientes con caso activo de COVID-19;</li><li>• Ausencias motivadas por cuidado inevitable de hijos u otros dependientes a cargo menores de 12 años o, independientemente de la edad, con discapacidad o enfermedad crónica, debido a la suspensión de las actividades lectivas y no lectivas presenciales en el centro escolar o en los centros de atención a la primera infancia o a personas con discapacidad.</li></ul>
<b>Lay-off simplificado</b>	<p>Pueden utilizar el <i>lay-off</i> simplificado:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>a) las empresas sujetas a una obligación de cierre total o parcial o con su actividad suspendida;</li><li>b) las empresas que se encuentren en situación de cese total o parcial de actividad de la compañía o establecimiento superior al 40%, en el mes anterior a la solicitud que se realizará en marzo y abril de 2021, y que se derive de la interrupción de las cadenas de suministro globales, o de la suspensión o cancelación de pedidos, en situaciones en las que más de la mitad del volumen de negocio del año anterior se haya realizado en actividades o sectores que actualmente estén suspendidos o cerrados por determinación legislativa o administrativa de origen gubernamental.</li></ol> <p>Durante la aplicación del régimen, el trabajador tiene derecho a una compensación retributiva en la medida necesaria para garantizar, junto con la retribución por el trabajo realizado en la empresa o fuera de ella, una cantidad mínima equivalente a 2/3 de su salario bruto habitual, o el valor del salario mínimo mensual garantizado correspondiente a su jornada habitual, el que sea mayor,</p>



	<p>hasta el triple del salario mínimo mensual garantizado. El 30% de la indemnización corre a cargo del empleador y el 70%, de la Seguridad Social.</p> <p>Si la cuantía mensual es inferior al salario bruto habitual del trabajador, el valor de la compensación retributiva por la seguridad social se incrementa en la medida estrictamente necesaria para garantizar dicho salario, hasta un máximo de un salario bruto habitual correspondiente a tres veces el salario mínimo mensual garantizado (RMMG); es decir, los trabajadores tienen derecho a recibir el 100% de su salario bruto habitual hasta un máximo de 1.995 euros.</p>
<p><b>Ayuda extraordinaria a la reanudación gradual de la actividad</b></p>	<p>Las ayudas a la reanudación gradual de la actividad estarán disponibles para las empresas en situación de crisis con una caída de la facturación igual o superior al 25%, en el mes natural completo inmediatamente anterior al mes natural al que se refiere la solicitud inicial de ayuda o la solicitud de prórroga, en comparación con el mismo mes del año anterior o de 2019, o en comparación con la media mensual de los seis meses anteriores a dicho periodo.</p> <p>En estos casos, la empresa puede reducir los periodos normales de trabajo de los empleados, en función de la reducción de la facturación. Los trabajadores tienen derecho a una remuneración correspondiente a las horas trabajadas y a una compensación mensual pagada por el empleador por las horas no trabajadas, por un importe de 4/5 de su salario bruto habitual correspondiente a las horas no trabajadas, del cual el 70% corre a cargo de la Seguridad Social, y el 30% restante, a cargo del empleador.</p> <p>Si la cuantía mensual es inferior al salario bruto habitual del trabajador, el valor de la compensación retributiva por la seguridad social se incrementa en la medida estrictamente necesaria para garantizar dicho salario, hasta un máximo de un salario bruto habitual correspondiente a tres veces el salario mínimo mensual garantizado (RMMG); es decir, los trabajadores tienen derecho a recibir el 100% de su salario bruto habitual hasta un máximo de 1.995 euros.</p> <p>En el caso de microempresas:</p>



	<ul style="list-style-type: none"><li>• el empleador tiene derecho a una ayuda financiera para el mantenimiento de los puestos de trabajo, por un importe de 1.330,00 euros por trabajador cubierto, abonada de forma escalonada durante seis meses.</li><li>• el empleador tiene derecho a reclamar un salario mínimo garantizado adicional (665,00 euros) si sigue en situación de crisis empresarial en junio de 2021 y no se ha beneficiado del régimen de <i>lay off</i> o ayudas extraordinarias para la reanudación gradual de la actividad en 2021.</li></ul>
<b>Incentivo para la normalización de la actividad</b>	<p>La empresa que, en el primer trimestre de 2021, se haya beneficiado de un <i>lay-off</i> o de una ayuda extraordinaria a la reanudación progresiva de la actividad tiene derecho a un incentivo extraordinario para la normalización de la actividad empresarial, equivalente a una o dos veces el salario mínimo mensual garantizado, en función de la fecha en que se solicite.</p> <p>Durante el periodo de concesión de la ayuda, y durante los 90 días posteriores, la empresa:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• no podrá rescindir contratos de trabajo por despido colectivo, despido por extinción del puesto de trabajo o despido por inadaptación, ni iniciar los procedimientos correspondientes;</li><li>• debe mantener el nivel de empleo observado en el mes anterior al de la solicitud.</li></ul>
<b>Seguridad Social</b>	<p>Además del incentivo del doble del salario mínimo mensual, la entidad empleadora tiene derecho a una exención parcial del 50% del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social de los trabajadores cubiertos durante los dos primeros meses del incentivo.</p>
<b>Prohibición de despidos</b>	<p>Sin perjuicio del incentivo para la normalización de la actividad antes mencionado, durante la concesión de ayudas, así como en los 60 días siguientes a su finalización, se prohíbe al empleador la extinción de los contratos de trabajo por despido colectivo, despido por extinción del puesto de trabajo o por inadaptación, así como el inicio de los respectivos procedimientos.</p>



---

## Contactos

Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados,  
Sociedade de Advogados, SP, RL

Sociedad profesional de responsabilidad limitada (*Sociedade profissional de responsabilidade limitada*)

### Lisboa

Praça Marquês de Pombal, 2 (y 1-8.º) | 1250-160 Lisboa | Portugal

Tel. (351) 21 355 3800 | Fax (351) 21 353 2362

cuatrecasasportugal@cuatrecasas.com | www.cuatrecasas.com

### Oporto

Avenida da Boavista, 3265 - 5.1 | 4100-137 Porto | Portugal

Tel. (351) 22 616 6920 | Fax (351) 22 616 6949

cuatrecasasporto@cuatrecasas.com | www.cuatrecasas.com

---

Cuatrecasas ha creado el *Task Force Coronavirus*, un equipo multidisciplinar que analiza constantemente la situación actual de crisis surgida a raíz de la pandemia de COVID-19. Para obtener información adicional sobre el contenido de este documento contacte con nuestro *Task Force* a través del correo electrónico [TFcoronavirusPT@cuatrecasas.com](mailto:TFcoronavirusPT@cuatrecasas.com) o con su contacto habitual en Cuatrecasas. Podrá leer nuestras publicaciones o asistir a nuestros seminarios web a través de nuestro [sitio web](#).

© Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, Sociedade de Advogados, SP, RL 2021.

Se prohíbe su reproducción total o parcial. Todos los derechos reservados. Este comunicado es una selección de las novedades jurídicas y legislativas consideradas relevantes sobre temas de referencia y no pretende ser una recopilación detallada de todas las novedades del periodo al que se refiere. La información que contiene esta página no constituye asesoramiento jurídico alguno en ningún área de nuestra actividad profesional.

### Información sobre el tratamiento de sus datos personales

Responsable del Tratamiento: Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, Sociedade de Advogados, SP, RL (“Cuatrecasas Portugal”).

**Objetivos:** gestionar el uso del sitio web, de las aplicaciones o su relación con Cuatrecasas Portugal, incluido el envío de información sobre novedades legislativas y eventos promocionados por Cuatrecasas Portugal.

**Legitimidad:** el interés legítimo de Cuatrecasas Portugal o, cuando proceda, el propio consentimiento del titular de los datos.

**Destinatarios:** terceros a los que Cuatrecasas Portugal tenga la obligación contractual o legal de comunicar los datos, así como a las empresas de esos terceros.

**Derechos:** acceso, rectificación, cancelación, oposición, portabilidad de los datos o limitación del tratamiento, conforme a lo descrito en la información adicional.

Para saber más sobre la forma en que tratamos sus datos, acceda a nuestra [política de protección de datos](#).

Si tiene alguna duda sobre la forma en que tratamos sus datos o no desea seguir recibiendo comunicaciones de Cuatrecasas Portugal, puede escribirnos a la siguiente dirección de correo electrónico: [data.protection.officer@cuatrecasas.com](mailto:data.protection.officer@cuatrecasas.com).