



**CUATRECASAS**

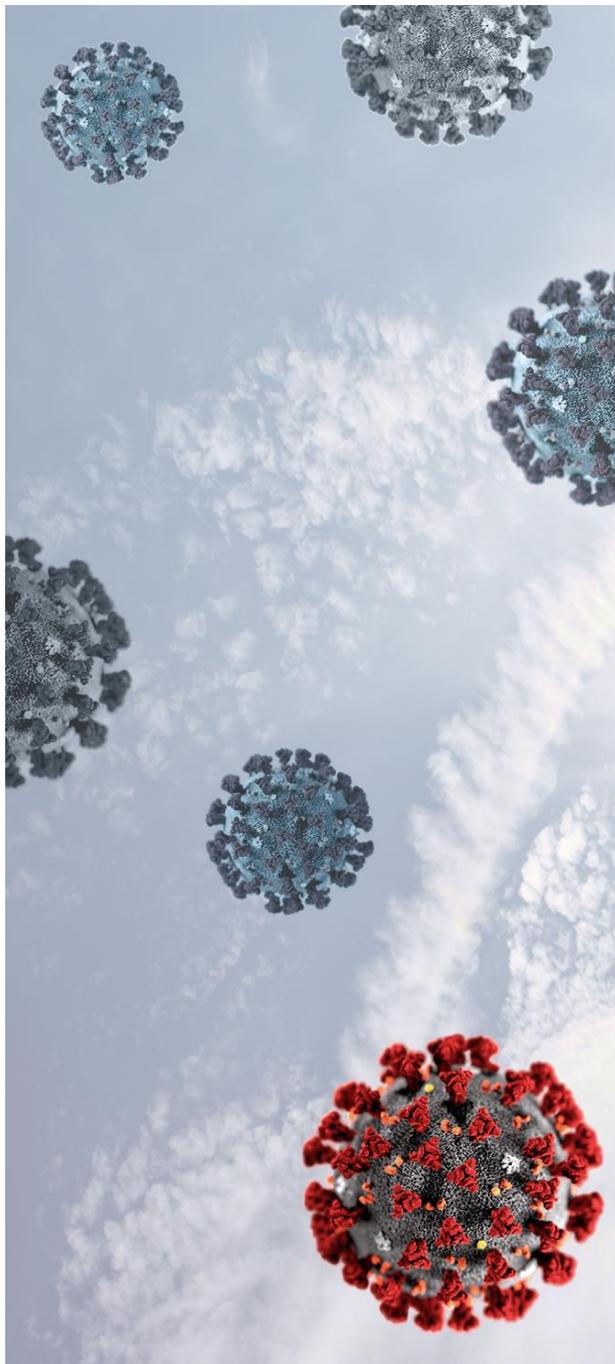
---

# COVID-19: ayudas en el ámbito laboral

Newsletter | Portugal

30 de marzo de 2020

---



- > **Ayudas para las empresas**
- > **Ayudas para los trabajadores**



### I. Ayudas para las empresas

#### Ayuda financiera extraordinaria para mantener los contratos de trabajo – *lay off* simplificado

A raíz de la Resolución del Consejo de Ministros 10-C/2020, de 13 de marzo, la Orden Ministerial 71-A/2020, de 15 de marzo, establece una serie de medidas extraordinarias para ayudar a las empresas, entre las cuales se encuentra la medida de *lay off* simplificado (suspensión temporal de empleo). Sin embargo, esta medida fue revocada por el Decreto-ley 10-G/2020, de 26 de marzo, rectificado por la Declaración de rectificación 14/2020, de 28 de marzo. Si bien el Decreto-ley 10-G/2020, de 26 de marzo mantiene a grandes rasgos la medida de *lay off* simplificado prevista en la Orden Ministerial 71-A/2020, de 15 de marzo, modificó algunos de sus supuestos.

Bajo la medida de *lay off* simplificado, las empresas pueden suspender los contratos de trabajo o reducir los periodos normales de trabajo. La medida está disponible para las empresas que, debido al brote de COVID-19, se encuentran en una situación de crisis empresarial, considerando crisis empresarial, para estos fines, una de las siguientes situaciones:

- Cierre parcial o total de la empresa o establecimiento, debido al deber de cerrar instalaciones y establecimientos;
- Paro total o parcial de la actividad de la empresa o establecimiento, debido a la interrupción de las cadenas de suministro globales o a la suspensión o cancelación de pedidos, que la empresa deberá demostrar mediante documentos de cancelación de pedidos o reservas; y
- Caída brusca y acentuada de, por lo menos, un 40 % de la facturación durante el periodo de 30 días anterior al de la solicitud a los servicios competentes de la seguridad social, en relación con la media mensual de los 2 meses anteriores a dicho periodo, o frente al mismo periodo del año anterior o, incluso, para quien haya iniciado la actividad hace menos de 12 meses, en relación con la media de dicho periodo.

La medida de *lay off* simplificado consiste en una ayuda financiera a las empresas, calculada con arreglo al régimen de *lay off* previsto en el Código del Trabajo. Durante el periodo de suspensión o reducción de la actividad, los trabajadores recibirán el importe más elevado de 2/3 de su salario habitual o el valor de la retribución mínima mensual garantizada (Portugal Continental, 635 €; Azores, 666,75 €; Madeira, 650,88 €), con un límite máximo de tres retribuciones mínimas garantizadas (Portugal Continental, 1905 €; Azores, 1998 €; Madeira, 1952,64 €); el 70 % será soportado por la Seguridad Social y el restante 30 %, por la empresa. Corresponde a la empresa realizar el pago de la compensación retributiva a los trabajadores, que posteriormente recibirá de la Seguridad Social el importe correspondiente a la participación del 70 %.



Para implementar la medida de *lay off* simplificado, la empresa, tras reunirse con los representantes de los trabajadores, en su caso, deberá comunicar su intención a sus trabajadores que se verán afectados por la medida y remitir inmediatamente la solicitud a la Seguridad Social por vía electrónica. Esta ayuda dura un mes y puede renovarse mensualmente, con un límite de tres meses.

### Plan extraordinario de formación

Las empresas en situación de crisis que no hayan recurrido a la medida de *lay off* simplificado podrán acceder a un apoyo extraordinario para formación profesional a tiempo parcial, mediante un plan de formación con el objetivo de mantener los puestos de trabajo y reforzar las competencias de sus trabajadores, para actuar preventivamente sobre el desempleo.

La ayuda extraordinaria tiene una duración de un mes, se destina a la implementación del plan de formación, está respaldada por el Instituto de Empleo y Formación Profesional portugués (IEFP, I.P.) y se concede en función de las horas de formación en las que se participe, hasta un límite del 50 % de la retribución bruta, con un límite máximo de una retribución mínima mensual garantizada.

Para implementar este plan extraordinario, la empresa debe comunicar por escrito a los trabajadores su decisión de iniciar un plan de formación y la duración previsible de la medida, y remite de inmediato la información al IEFP, I. P.

### Ayuda extraordinaria para la normalización de la actividad

Las empresas que se acojan a las medidas previstas en el Decreto-ley 10-G/2020 (como la medida de *lay off* simplificado y el plan de formación extraordinario) tienen derecho a un incentivo financiero extraordinario para la recuperación de la actividad de la empresa.

Esta ayuda del IEFP, I.P. se paga en una única suma y corresponde a una retribución mínima mensual garantizada por cada trabajador afectado.

### Exención de cotizaciones a la Seguridad Social

Durante el periodo de aplicación de las medidas previstas en el Decreto-ley 10-G/2020 (como la medida de *lay off* simplificado y el plan de formación extraordinario), las empresas están exentas de cotizaciones sociales para los trabajadores afectados y también para los miembros de los órganos estatutarios.



### Prohibición de despidos

Durante el periodo de aplicación de las medidas de ayuda arriba citadas, así como durante los siguientes 60 días, la empresa que ha aplicado estas medidas no podrá rescindir contratos de trabajo con arreglo a las modalidades de despido colectivo o despido por extinción del puesto de trabajo.

### Aplazamiento de las cotizaciones

En el contexto de las obligaciones contraídas con la Seguridad Social, el Decreto-ley 10-F/2020, de 26 de marzo, rectificado por la Declaración de rectificación 13/2020, de 28 de marzo, aprobó un régimen de pago aplazado de las cotizaciones adeudadas por las entidades empleadoras.

Este régimen cubre a las empresas de los sectores privado y social con:

- menos de 50 trabajadores;
- entre 50 y 249 trabajadores, siempre que presenten una caída de al menos el 20% de la facturación comunicada a través del sistema *e-fatura* en los meses de marzo, abril y mayo de 2020, frente al mismo periodo del año anterior o, para quien haya iniciado la actividad hace menos de 12 meses, con respecto a la media del periodo de actividad transcurrido; y
- 250 o más trabajadores, siempre que presenten una caída de al menos el 20% de la facturación comunicada a través del sistema *e-fatura* en los meses de marzo, abril y mayo de 2020, frente al mismo periodo del año anterior o, para quien haya iniciado la actividad hace menos de 12 meses, con respecto a la media del periodo de actividad transcurrido, y que se encuentren en una de las siguientes situaciones:
  - 1) Institución privada de solidaridad social (*“instituição particular de solidariedade social”*) o similar;
  - 2) sector cerrado con arreglo al Decreto 2-A/2020 de 20 de marzo, o, en los sectores de la aviación y del turismo, para el establecimiento o la empresa que hayan cerrado efectivamente;
  - 3) la actividad de estas entidades empleadoras ha sido suspendida por resolución legislativa o administrativa para la empresa o el establecimiento que hayan cerrado efectivamente.

Las cotizaciones que sean responsabilidad de la entidad empleadora adeudadas en los meses de marzo, abril y mayo de 2020 pueden abonarse de la siguiente forma:

- 1/3 del valor, en el mes de vencimiento;
- los restantes 2/3, en pagos iguales y sucesivos en los meses de julio, agosto y septiembre de 2020 o en los meses de julio a diciembre de 2020, sin intereses.



---

## II. Ayudas para los trabajadores

### Enfermedad

En los casos de infección por COVID-19, la prestación por enfermedad no está sujeta al periodo de espera.

### Aislamiento profiláctico

El Decreto-ley 10-A/2020, de 13 de marzo, establece que los primeros 14 días de aislamiento profiláctico del trabajador decretado por las autoridades sanitarias debido a las situaciones de grave riesgo para la salud pública se consideran enfermedad.

En estas situaciones, el trabajador tiene derecho, a partir del primer día de aislamiento, a una prestación por enfermedad del 100 % su salario. Además, su atribución no depende de la verificación del plazo de garantía, del índice de profesionalidad ni de la certificación de incapacidad laboral transitoria.

### Asistencia a hijos o dependientes por aislamiento profiláctico

También con arreglo al Decreto-ley 10-A/2020, la situación derivada del acompañamiento en aislamiento profiláctico, durante 14 días, de hijos u otros dependientes a cargo de los trabajadores, motivado por situaciones de grave riesgo para la salud pública decretado por las autoridades sanitarias se considera falta justificada.

En caso de aislamiento profiláctico de un menor de 12 años o, independientemente de la edad, con discapacidad o enfermedad crónica, la atribución de la indemnización para asistencia a hijos y de la indemnización para asistencia a nietos no depende del plazo de garantía.

### Asistencia a hijos o dependientes por suspensión de las actividades lectivas

También con arreglo al Decreto-ley 10-A/2020, fuera de los periodos de interrupciones lectivas, se consideran justificadas, sin pérdida de derechos salvo en cuanto a la retribución, las faltas laborales motivadas por asistencia ineludible a hijos u otros dependientes al cargo menores de 12 años, o independientemente de la edad, con discapacidad o enfermedad crónica, derivadas de la suspensión de las actividades lectivas y no lectivas presenciales en establecimiento escolar o centro social de asistencia a la primera infancia o discapacidad.



## CUATRECASAS

En estas situaciones, el trabajador tiene derecho a recibir un ayuda mensual excepcional, o proporcional, correspondiente a  $2/3$  del salario base, pagada en partes iguales por la entidad empleadora y por la Seguridad Social. Esta ayuda tiene como límite mínimo la retribución mensual mínima garantizada (Portugal Continental, 635 €; Azores, 666,75 €; Madeira, 650,88 €) y como límite máximo tres retribuciones mínimas garantizadas (Portugal Continental, 1905 €; Azores, 1998 €; Madeira, 1952,64 €).

### Asistencia a hijos o dependientes fuera de los periodos de suspensión de las actividades lectivas

El Decreto-ley 10-K/2020, de 26 de marzo, reforzó las medidas de apoyo a la familia ya previstas en el Decreto-ley 10-A/2020. De esta forma, además de los casos de faltas laborales con fines de asistencia por suspensión de las actividades lectivas, son justificadas las faltas motivadas por:

- asistencia a hijos u otros dependientes al cargo menores de 12 años o, independientemente de la edad, con discapacidad o enfermedad crónica, así como a nietos que vivan en el domicilio del trabajador y estén a su cargo y que sean hijos de adolescentes menores de 16 años, en los periodos de interrupción lectiva o definidos por cada establecimiento escolar;
- asistencia a cónyuge o pareja de hecho o dependiente económicamente del trabajador, parientes o afín directos, ascendientes a cargo del trabajador y que acudan a centros sociales cuya actividad haya sido suspendida por la autoridad sanitaria en el ámbito del ejercicio de sus competencias, o por el Gobierno, siempre que no sea posible la continuidad de la ayuda a través de otro tipo de respuesta social.

En todos estos supuestos, las faltas no determinan la pérdida de ningún derecho, salvo en cuanto a la retribución.

### Vacaciones

El Decreto-ley 10-K/2020, de 26 de marzo, establece que el trabajador puede solicitar vacaciones, sin necesidad de acordarlo con el empresario, mediante notificación escrita con una antelación de dos días con respecto al inicio del periodo vacacional, por los siguientes motivos:

- asistencia a hijos u otros dependientes al cargo menores de 12 años o, independientemente de la edad, con discapacidad o enfermedad crónica, así como a nietos que vivan en el domicilio del trabajador y estén a su cargo y que sean hijos de adolescentes menores de 16 años, en los periodos de interrupción lectiva o definidos por cada establecimiento escolar;



## CUATRECASAS

- asistencia a cónyuge o pareja de hecho o dependiente económicamente del trabajador, parientes o afín directo, ascendientes a cargo del trabajador y que acudan a centros sociales cuya actividad haya sido suspendida por la autoridad sanitaria.

Durante el periodo de vacaciones, se adeuda la retribución del periodo correspondiente al que el trabajador recibiría si estuviese en servicio efectivo; en este caso, el suplemento de vacaciones podrá abonarse en su totalidad hasta el cuarto mes siguiente al del inicio del disfrute de estas.



---

## 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](mailto:cuatrecasasportugal@cuatrecasas.com) | [www.cuatrecasas.com](http://www.cuatrecasas.com)

### Oporto

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

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

[cuatrecasasporto@cuatrecasas.com](mailto:cuatrecasasporto@cuatrecasas.com) | [www.cuatrecasas.com](http://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 del 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) con su contacto habitual en Cuatrecasas. Podrá leer nuestras publicaciones o asistir a nuestros seminarios a través de nuestro [sitio web](#).

© Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, Sociedade de Advogados, SP, RL 2020.

Se prohíbe la reproducción total o parcial del presente documento. Todos los derechos reservados. La presente comunicación es una selección de las novedades jurídicas y legislativas consideradas pertinentes en los temas de referencia y no pretende ser una compilación exhaustiva de todas las novedades del periodo al que se refiere. La información contenida en esta página no constituye asesoramiento jurídico en ningún ámbito de nuestra actividad profesional.

### Información sobre el tratamiento de sus datos personales

**Responsable del tratamiento:** Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados, Sociedade de Advogados, SP, RL

**Finalidades:** gestión del uso del sitio web, de las aplicaciones y/o de su relación con Cuatrecasas Portugal, incluido el envío de información sobre novedades legislativas y eventos promovidos por Cuatrecasas Portugal.

**Legitimidad:** el interés legítimo de Cuatrecasas Portugal y/o, en su caso, el consentimiento del propio interesado.

**Destinatarios:** terceros a los que Cuatrecasas Portugal esté obligada contractual o legalmente a comunicar los datos, así como las empresas de su grupo.

**Derechos:** acceso, rectificación, supresión, oposición, solicitud de la portabilidad de sus datos y/o limitación de su tratamiento, tal y como se describe en la información adicional.

Para obtener información más detallada sobre cómo tratamos sus datos, consulte nuestra [política de protección de datos](#).

Si tiene alguna duda sobre el tratamiento de sus datos o si no desea seguir recibiendo comunicaciones de Cuatrecasas Portugal, háganoslo saber enviando un mensaje a la siguiente dirección de correo electrónico [data.protection.officer@cuatrecasas.com](mailto:data.protection.officer@cuatrecasas.com).