

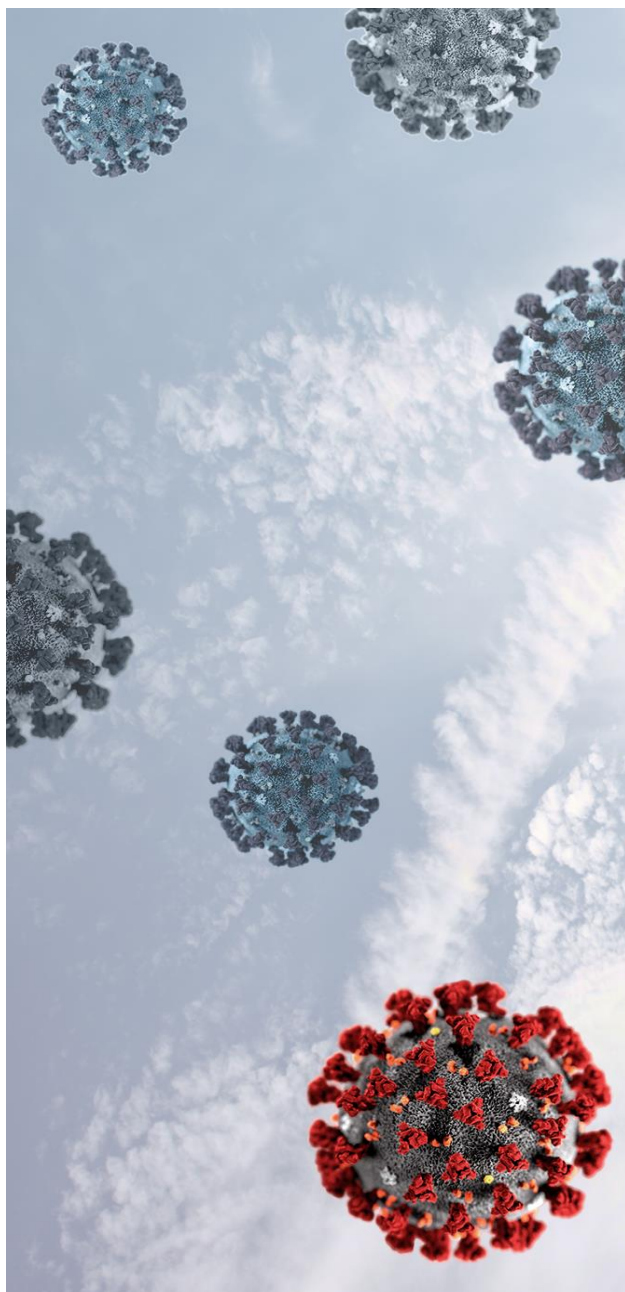


CUATRECASAS

COVID-19: Desconfinamiento en el ámbito laboral

Newsletter | Portugal

20 de mayo de 2020



Medidas en el ámbito laboral aplicables en tiempos de desconfinamiento - “Manual de supervivencia”

- Medidas de apoyo para mantener los puestos de trabajo
- Vacaciones y faltas laborales
- Trabajo domiciliario
- Seguridad y salud en el trabajo: medidas preventivas excepcionales



Medidas en el ámbito laboral aplicables en tiempos de confinamiento – “Manual de supervivencia”

La declaración de la situación de calamidad y el inicio del desconfinamiento plantean nuevas preguntas a los empleadores y trabajadores que ahora retoman su actividad y que tal vez no tengan claro qué medidas de apoyo para mantener los puestos de trabajo siguen estando disponibles, qué cambios se han producido en el régimen de faltas laborales y de asistencia a dependientes y qué nuevas normas de seguridad y salud en el trabajo se han establecido.

Conscientes de estas dudas, hemos elaborado un “manual de supervivencia” para empleadores y trabajadores en tiempos de desconfinamiento, en el que resumimos qué se mantiene y qué cambia en el ámbito de las medidas laborales adoptadas por el Gobierno.

A continuación, analizamos el impacto que el regreso a la actividad de las empresas puede tener si se recurre a las medidas de apoyo para mantener los puestos de trabajo, concretamente, en cuanto al acceso a las medidas destinadas al apoyo a dicho regreso, así como las limitaciones a la terminación de contratos impuestas por recurrir a estas medidas.

Por otro lado, llamamos la atención sobre el nuevo régimen de faltas laborales en el caso de trabajadores inmunodeprimidos o enfermos crónicos y el mantenimiento del régimen de faltas por asistencia a dependientes derivadas de la suspensión de las actividades lectivas presenciales y sus implicaciones en la disponibilidad de los trabajadores.

También es de notar el mantenimiento de la obligatoriedad de la prestación laboral en régimen de trabajo domiciliario, cuando sea posible, su esperada evolución a un régimen de trabajo domiciliario parcial y las indicaciones en cuanto a la implementación de nuevas formas de organización del tiempo de trabajo.

Por último, destacamos el refuerzo de las exigencias y directrices en materia de seguridad y salud en el trabajo, con la adopción de medidas excepcionales y algunas cuestiones que se han planteado, en concreto, en lo referente a la protección de datos personales y utilización de equipos de protección individual.



I. Medidas de apoyo para mantener los puestos de trabajo

Lay-off simplificado

- A pesar del levantamiento de la obligación de cierre o suspensión de ciertos sectores de actividad (véase Resoluciones del Consejo de Ministros n.º 33-A/2020, de 30 de abril, y n.º 38/2020, de 17 de mayo), las empresas afectadas por esta medida pueden seguir recurriendo al *lay-off*, siempre que retomen su actividad en el plazo de ocho días.
- En relación con las demás empresas, la posibilidad de implementar un *lay-off* simplificado (o solicitar su renovación) se mantiene en vigor hasta el día 30 de junio.

Ayuda para la normalización de la actividad

- Las empresas que hayan recurrido al *lay-off* simplificado o al plan de formación extraordinario pueden acceder a una ayuda para la normalización de la actividad por un importe de 635,00 euros por trabajador. Se espera la regulación de esta ayuda.

Plan de formación extraordinario

- Como alternativa al *lay-off* simplificado, pero a condición de que la empresa se encuentre en una situación que permita recurrir a esta medida, podrá implementarse un plan de formación extraordinario de un mes de duración. El plan de formación extraordinario conlleva una ayuda económica limitada a una retribución mensual mínima garantizada, es decir, 635,00 euros. Al igual que el *lay-off* simplificado, esta medida se mantiene en vigor hasta el 30 de junio.

II. Faltas laborales

Faltas para asistencia a dependientes por suspensión de las actividades lectivas presenciales

- Al margen de los periodos no lectivos, 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 a 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. Cabe destacar en este sentido que:



CUATRECASAS

- el trabajador tiene derecho a recibir un ayuda mensual excepcional, o proporcional, correspondiente a 2/3 del salario base, pagada en partes iguales por el empleador y por la Seguridad Social;
- se retoman las actividades lectivas presenciales, pero solo para algunos cursos (años 11.º y 12.º, alumnos entre 16 y 18 años);
- se define un periodo de transición para la apertura de las guarderías, entre el 18 de mayo y el 1 de junio, en que se podrá optar por llevar a los niños a la guardería o dejarlos en casa;
- la ayuda extraordinaria por suspensión de las actividades lectivas no podrá añadirse al régimen de *lay-off* simplificado.

Faltas laborales de trabajadores especialmente vulnerables

- Los inmunodeprimidos y enfermos crónicos que, de acuerdo con las orientaciones de la autoridad sanitaria, deban ser considerados de riesgo, podrán justificar las faltas laborales con justificación médica, siempre que no puedan realizar su actividad en régimen de trabajo domiciliario o a través de otras formas, fundamentalmente:
 - Enfermos cardiovasculares
 - Enfermos respiratorios crónicos
 - Enfermos oncológicos
 - Enfermos con insuficiencia renal

Se entiende que la falta no implica pérdida de remuneración hasta el 30.º día.

III. Despidos

Prohibición de despidos

- Durante la aplicación de las medidas de apoyo previstas en el Decreto-ley n.º 10-G/2020, de 26 de marzo (incluido el *lay-off* simplificado) y en los sesenta días siguientes a su finalización, el empleador afectado por estas medidas no puede rescindir los contratos por despido colectivo o por despido por extinción del puesto de trabajo.

Suspensión de despidos

- Siempre que un inspector de trabajo compruebe que se ha producido un despido que vulnera el Código de Trabajo portugués, redactará un informe y lo notificará al empleador. El despido se suspenderá hasta que se regularice la situación o hasta que se llegue a



una resolución final en el juzgado. Mientras dure la suspensión, se mantienen los derechos y deberes de las partes, incluido el derecho a retribución.

IV. Trabajo domiciliario y otras modalidades de organización del trabajo

Trabajo domiciliario, escalas de rotación y horarios diferenciados

- Sigue siendo obligatorio trabajar en este régimen, siempre que las funciones ejercidas por los trabajadores así lo permitan.
- En cuanto a las funciones para las que no sea posible el trabajo domiciliario, deben establecerse, dentro de los límites previstos por la ley o en virtud de la reglamentación laboral aplicable al respectivo trabajador, escalas de rotación de trabajadores diarias o semanales, con horarios diferenciados de entrada y salida.
- Debe señalarse que, salvo si la ley lo permite expresamente, las modificaciones de la modalidad de prestación de trabajo, así como de los horarios individualmente acordados con el trabajador, requieren el acuerdo de este.
- La prestación en régimen de trabajo domiciliario no exime al empleador de proceder a la evaluación de los riesgos para la seguridad y salud del trabajador, ni de las consecuencias del incumplimiento de esta obligación.
- A efectos del seguro de accidentes laborales, es necesario comunicar a la aseguradora el cambio del lugar de trabajo derivado de la prestación en régimen de trabajo domiciliario

V. Seguridad y salud en el trabajo: medidas preventivas excepcionales

Plan de contingencia

- Las empresas deben elaborar un “plan de contingencia” en materia de seguridad y salud en el trabajo, que debe tener como referencia las directrices emitidas por la Dirección General de la Salud (*Direcção-Geral de Saúde*) y por la Autoridad para las Condiciones de Trabajo (*Autoridade para as Condições de Trabalho*);



CUATRECASAS

- Es obligatorio el cumplimiento de las normas contempladas en el plan de seguridad y salud y su vulneración puede acarrear una infracción disciplinaria.

Control de temperatura de los trabajadores

- La ley prevé la posibilidad de tomar la temperatura corporal de los trabajadores para que puedan acceder y permanecer en el lugar de trabajo. También prevé que se impida el acceso al lugar de trabajo si se supera la “temperatura corporal normal”.
- Sin embargo, esta nueva norma debe adaptarse a las restricciones consagradas en el Código de Trabajo y en el régimen jurídico de protección de datos personales y respetar, asimismo, las directrices de la Comisión Nacional de Protección de Datos (*Comissão Nacional da Proteção de Dados*) sobre esta materia. Para obtener más información al respecto, consulte nuestra [Newsletter COVID-19: Novedades en materia de protección de datos](#).

Equipos de protección individual

- La definición de los equipos de protección individual compete a los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo (*Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho*) y debe incluirse en el plan de contingencia que adoptará cada empresa.
- El artículo 13.º-B del Decreto-ley n.º 10-A/2020, de 13 de marzo, en su redacción actual, establece el uso obligatorio de mascarillas o viseras para acceder o permanecer en los espacios y establecimientos comerciales y de prestación de servicios, en los lugares y edificios de atención al público y en los centros escolares y guarderías por parte de los funcionarios docentes y los alumnos mayores de diez años.
- Las actuales recomendaciones y directrices de la Dirección General de la Salud y de la Autoridad para las Condiciones de Trabajo no establecen la utilización obligatoria de mascarilla en el ámbito de la protección de la seguridad y salud en el trabajo, salvo para profesiones específicas.

Información a los trabajadores

- Tanto la Dirección General de la Salud, en sus directrices, como la Autoridad para las Condiciones de Trabajo, en sus recomendaciones, apuntan a la necesidad de diálogo social en estos asuntos. También se refuerza la obligación de información y formación a los trabajadores en este ámbito y en cuanto a las medidas adoptadas.



CUATRECASAS

- El Decreto-ley n.º 20-G/2020, de 14 de mayo, establece un sistema de incentivos para la reorganización y adaptación de los lugares de trabajo y modificaciones de la configuración que permitan aplicar las directrices y buenas prácticas de las autoridades competentes en el contexto de la enfermedad COVID-19, concretamente, medidas de higiene, seguridad y distancia física.



Contactos

Cuatrecasas, Gonçalves Pereira & Associados,
Sociedade de Advogados, SP, RL
Sociedade profissional de responsabilidade limitada

Lisboa

Praça Marquês de Pombal, 2 (e 1-8º) | 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 Oporto | 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 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 2020.

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.