

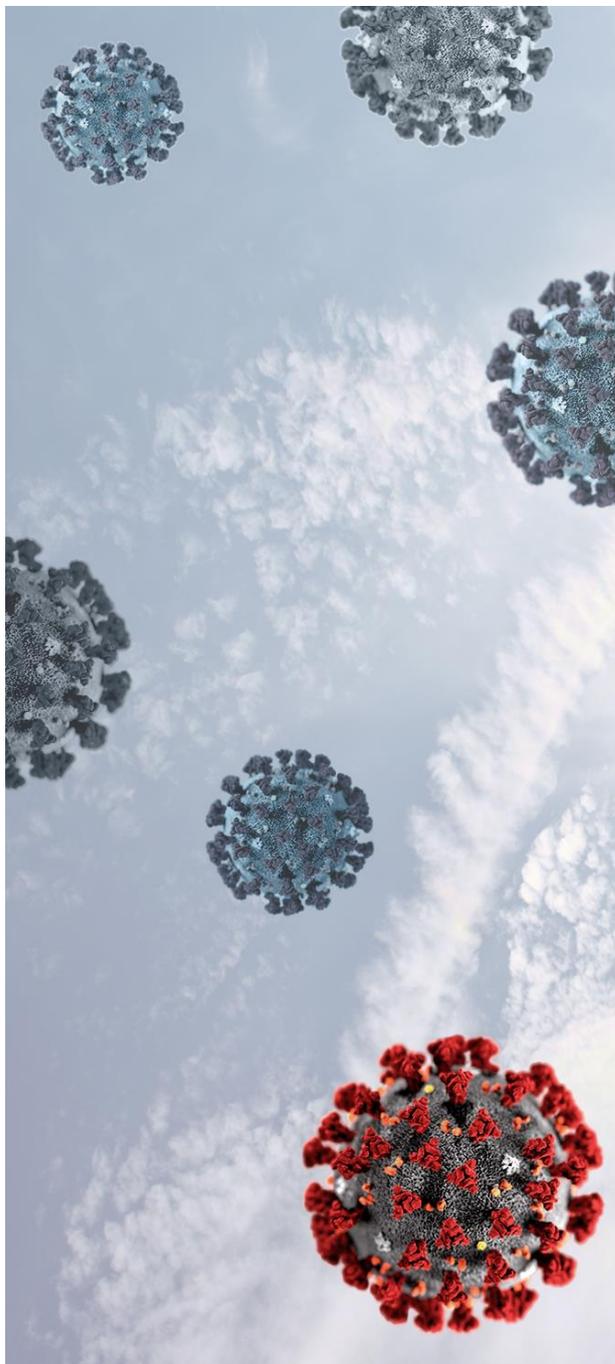
---

# COVID-19: Nuevas medidas de protección al empleo en el ámbito del PEES

Newsletter | Portugal

6 de agosto de 2020

---



- > **Nuevas medidas de protección al empleo previstas en la modificación de los Presupuestos del Estado para 2020**
- > **Ayuda extraordinaria para retomar progresivamente la actividad en empresas en situación de crisis empresarial**



---

# I. Nuevas medidas de protección al empleo previstas en la modificación de los Presupuestos del Estado para 2020

La Ley 27-A/2020, de 24 de julio, modificó por segunda vez la Ley 2/2020, de 31 de marzo (Presupuestos del Estado para 2020), así como diversos textos legislativos, procediendo a regular varias medidas en materia laboral previstas en el Programa de Estabilización Económica y Social, aprobado mediante Resolución del Consejo de Ministros 41/2020, de 6 de junio (PEES). Destacamos las siguientes medidas:

### Reducción de los plazos de garantía para acceder a prestaciones por desempleo y a la prestación por cese de actividad

Se concede el derecho a la prestación por desempleo a los trabajadores que hayan cotizado entre 180 y 360 días de trabajo por cuenta ajena, con el correspondiente registro de remuneraciones, en un período de 24 meses inmediatamente anterior a la fecha de desempleo y que se hayan quedado sin empleo durante el periodo del estado de emergencia y de la situación de calamidad pública.

También tienen derecho a la prestación por cese de actividad los beneficiarios que hayan cotizado 180 días en régimen de autónomo económicamente dependiente, con el correspondiente pago efectivo de las contribuciones, en un periodo de 24 meses inmediatamente anterior a la fecha de cese involuntario del contrato de prestación de servicios y que hayan cesado su actividad durante el periodo del estado de emergencia o de la situación de calamidad pública.

Tienen igualmente derecho a la prestación por cese de actividad profesional los beneficiarios que hayan cotizado 360 días de actividad profesional, con el correspondiente registro de remuneraciones en un periodo de 48 meses inmediatamente anterior a la fecha del cese de actividad y que hayan cesado su actividad durante el periodo del estado de emergencia o de la situación de calamidad pública.

### Ayuda a los miembros de órganos estatutarios

Se concede, con las adaptaciones necesarias, la ayuda extraordinaria a la reducción de la actividad económica, prevista en el Decreto-ley 10-A/2020, de 13 de marzo, a los gerentes de las micro y pequeñas empresas, tengan o no participación en el capital de la empresa; a los empresarios a título individual y a los miembros de los órganos estatutarios de fundaciones, asociaciones o cooperativas con funciones equivalentes a las de estos, que estén exclusivamente incluidos en esa calidad en los regímenes de la Seguridad Social.



## CUATRECASAS

Esta ayuda consiste en asignar, durante el periodo de aplicación de esta medida, una ayuda financiera de un mes de duración que se podrá prorrogar mensualmente hasta un máximo de seis meses, cuyo límite máximo será igual al valor mencionado en el apartado 3 del artículo 305 de la Ley 7/2009, de 12 de febrero, que equivale:

- a) Al valor de la remuneración registrada como base de cotización, en las situaciones en las que el valor de la remuneración registrada como base de cotización sea 1,5 veces inferior a la tasa de referencia de las ayudas sociales (IAS, por sus siglas en portugués) (es decir, inferior a 658,22 EUR).
- b) A dos tercios del valor de la remuneración registrada como base de cotización en las situaciones en las que el valor de la remuneración registrada sea superior o igual a 1,5 IAS (es decir, igual o superior a 658,22 EUR).

### **Compensación a los trabajadores del Servicio Nacional de Salud que han participado en la lucha contra la pandemia de COVID-19**

Durante el año 2020, el Gobierno ha concedido a todos los profesionales del SNS que ejerzan sus funciones en régimen de trabajo por cuenta ajena en el SNS y que hayan realizado tareas directamente relacionadas con pacientes y personas sospechosas de estar infectadas de COVID-19 durante el periodo de vigencia del estado de emergencia, declarado por el Decreto del Presidente de la República 14-A/2020, de 18 de marzo, y posteriores renovaciones:

- a) Un día de vacaciones por cada periodo de 80 horas de trabajo normal efectivamente prestadas en el periodo en el que se confirmó la situación de calamidad pública que motivó que se declarara el estado de emergencia;
- b) Un día de vacaciones por cada periodo de 48 horas de trabajo adicional efectivamente prestadas en el periodo en el que se confirmó la situación de calamidad pública que motivó que se declarara el estado de emergencia;
- c) Una prima por desempeño, abonada en una única vez, equivalente al 50 % del salario base mensual del trabajador.

### **Enfermedades profesionales de los trabajadores del sector sanitario**

A efectos de la lista de enfermedades profesionales mencionada en el apartado 2 del artículo 94 de la ley 98/2009, de 4 de septiembre (Ley de Accidentes Laborales), los trabajadores del sector sanitario están exentos de demostrar que la enfermedad COVID-19 es una consecuencia directa de la actividad ejercida y que no supone un desgaste normal para el organismo.

Los trabajadores con contratos individuales de trabajo conforme al Código de Trabajo se equiparán a los trabajadores con contrato de trabajo en funciones públicas a efectos de quedar exentos de la prueba y de recibir una indemnización por enfermedad profesional, por lo



que está garantizado el pago del 100 % de la retribución correspondiente a las ausencias por enfermedad profesional.

### **Ayudas por la enfermedad COVID-19**

La protección de los trabajadores por cuenta ajena y de los trabajadores independientes del régimen general de la Seguridad Social en el marco del subsidio por aislamiento profiláctico o por enfermedad equivale al 100 % de la remuneración de referencia, hasta un límite de 28 días.

### **Ayuda extraordinaria a los trabajadores en situación de desprotección económica y social**

Está prevista una ayuda extraordinaria de protección social para los trabajadores en situación de desprotección económica y social que no tengan acceso a ningún instrumento o mecanismo de protección social, ni a las ayudas sociales creadas en el marco de las medidas excepcionales y temporales en respuesta a la pandemia por el virus SARS-CoV-2.

Se consideran incluidos en esta ayuda los trabajadores en situación de desprotección económica y social y en situación de cese de actividad, como trabajadores por cuenta ajena, o trabajadores por cuenta propia por motivo de interrupción, reducción o suspensión de la actividad laboral o una caída de, al menos, el 40 % de los servicios prestados habitualmente.

La ayuda se asigna como alternativa a las ayudas extraordinarias previstas en los artículos 26, 28-A y 28-B del Decreto-ley 10-A/2020, de 13 de marzo.

La ayuda se considerará efectiva en la fecha de solicitud y se asigna mediante comprobación, por parte del trabajador, de la pérdida de rendimientos del trabajo derivada de la pandemia por el virus SARS-CoV-2 o, si no fuera posible, mediante una declaración jurada.

La ayuda equivale al valor mensual de 1 IAS (438,81 EUR) y se asignará entre julio y diciembre de 2020. La asignación de la ayuda presupone la integración en el sistema de la Seguridad Social durante, al menos, 30 meses tras finalizar el plazo de concesión de la ayuda. Durante el periodo de concesión de la ayuda, la contribución como trabajador independiente equivale a 1/3 del valor de la contribución basada en el valor de cotización de la ayuda, y la cantidad restante se abonará en 12 meses a contar desde la fecha de fin de la ayuda, sin que tenga lugar el pago de intereses de mora.

La ayuda estará regulada mediante una Orden Ministerial correspondiente a las áreas de Finanzas, Seguridad Social y Justicia.



## II. Ayuda extraordinaria para retomar progresivamente la actividad en empresas en situación de crisis empresarial

Siguiendo la autorización legislativa concedida por la Ley 27-A/2020, de 24 de julio, el Decreto-ley 46-A/2020, de 30 de julio, reguló la ayuda extraordinaria para retomar progresivamente la actividad en empresas en situación de crisis empresarial con reducción temporal de la jornada habitual de trabajo, prevista en el ámbito del PEES.

### Requisitos

Pueden recurrir a la ayuda extraordinaria para retomar progresivamente la actividad las empresas en situación de crisis empresarial, considerándose como tales aquellas en las que se verifique una caída de la facturación igual o superior al 40 % en el mes natural completo inmediatamente anterior al mes natural al que se refiere la solicitud inicial de la ayuda o de la prórroga, en comparación con el mismo mes del año anterior o con la media mensual de los dos meses anteriores a ese periodo. Para las empresas que hayan iniciado su actividad hace menos de 12 meses, la comparación se realizará con la media de la facturación mensual entre el inicio de la actividad y el penúltimo mes completo anterior al mes natural al que se refiere la solicitud inicial de la ayuda o de la prórroga. Se deberá justificar que la situación contributiva y tributaria del empleador está regularizada ante la Seguridad Social y la Agencia Tributaria.

El empleador que esté en situación de crisis empresarial puede acceder a la ayuda extraordinaria para retomar progresivamente la actividad con una reducción temporal de la jornada habitual de trabajo de todos o de algunos de sus trabajadores. La reducción temporal por trabajador de la jornada habitual de trabajo tendrá los siguientes límites:

- a) En caso de que el empleador tenga una caída de la facturación igual o superior al 40 %, la reducción por trabajador de la jornada habitual de trabajo puede ser, como máximo:
  - i) Del 50 % en los meses de agosto y septiembre de 2020; y
  - ii) Del 40 % en los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2020;
- b) En caso de que el empleador tenga una caída de la facturación igual o superior al 60 %, la reducción por trabajador de la jornada habitual de trabajo puede ser, como máximo:
  - i) Del 70 % en los meses de agosto y septiembre de 2020; y
  - ii) Del 60 % en los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2020.

La reducción de la jornada habitual de trabajo se estima en términos medios, por trabajador, al final de cada mes, con respecto a los límites máximos de la jornada habitual de trabajo diaria y semanal previstos en el Código de Trabajo. La reducción de la jornada habitual de trabajo tiene una duración de un mes natural y podrá prorrogarse mensualmente hasta el 31 de diciembre de



2020. La interrupción de la reducción temporal de la jornada habitual de trabajo, con la correspondiente suspensión de la ayuda, no afecta a la posibilidad de prorrogarla, pudiendo solicitarse esta en meses intercalados.

### Procedimiento

A efectos de aplicar la reducción temporal de la jornada habitual de trabajo, el empleador debe comunicar por escrito a los trabajadores que se van a incluir en esa decisión el porcentaje de reducción por cada trabajador y la duración estimada de la medida, tras haber oído el parecer de los delegados sindicales y de las comisiones de trabajadores, si las hubiera, pudiendo fijar el empleador un plazo nunca inferior a tres días hábiles para que estos se pronuncien.

A efectos de acceder a la ayuda extraordinaria para retomar progresivamente la actividad con reducción temporal de la jornada habitual de trabajo, el empleador debe remitir una solicitud electrónica en un formulario específico que facilitará la Seguridad Social y que tiene efectos al mes de la presentación. El formulario se presenta en el *website* de la Seguridad Social e incluye la declaración del empleador y la certificación del contable certificado que acreditan la situación de crisis empresarial, acompañados de una lista con los nombres de los trabajadores que resultarán afectados por la medida, su correspondiente número de la Seguridad Social, la retribución habitual bruta y la indicación de que se reduce la jornada habitual de trabajo, en términos medios mensuales y por trabajador.

### Derechos de los trabajadores

#### ***Retribución/compensación retributiva***

Durante la reducción de la jornada habitual de trabajo, el trabajador tiene derecho a la retribución correspondiente a las horas de trabajo prestadas, calculadas conforme al artículo 271 del Código de Trabajo. Durante ese periodo, el trabajador tiene también derecho a una compensación retributiva mensual de hasta el triple de la Retribución Mínima Mensual Garantizada (1905,00 EUR) pagada por el empleador, por valor de:

- a) Dos tercios de su retribución normal bruta correspondiente a las horas no trabajadas en los meses de agosto y septiembre de 2020;
- b) Cuatro quintos de su retribución normal bruta correspondiente a las horas no trabajadas en los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2020.

Si el valor de la retribución y de la compensación retributiva es inferior al valor de la RMMG (635,00 EUR), el valor de la compensación retributiva se aumenta en la medida en que sea estrictamente necesario para garantizar ese importe mínimo. La compensación retributiva se calcula de forma proporcional a las horas no trabajadas y se entiende por retribución normal



## CUATRECASAS

bruta el conjunto de los componentes salariales regulares habitualmente declarados a la Seguridad Social y habitualmente pagados al trabajador, relativos a:

- Salario base;
- Primas mensuales;
- Complementos habituales mensuales, incluido el complemento por turnicidad;
- Dietas por comidas, en los casos en los que se incluya en el concepto de retribución;
- Trabajo nocturno.

Cada uno de estos componentes se considera regular cuando el trabajador lo ha recibido al menos 10 meses, en el período comprendido entre marzo de 2019 y febrero de 2020, o en una proporción idéntica en el caso de que el trabajador fuera contratado por el empleador hace menos de 12 meses.

### ***Vacaciones y Navidad***

El tiempo de reducción de la jornada habitual de trabajo no afecta al vencimiento ni a la duración del periodo de vacaciones. El periodo para aplicar la reducción de la jornada habitual de trabajo no afecta a la solicitud ni al disfrute de vacaciones, en términos generales. Así pues, el trabajador tiene derecho a que el empleador le abone la retribución y la compensación retributiva junto con la prestación por vacaciones —esta última también pagada por el empleador— que el trabajador percibiría en condiciones normales de trabajo. El trabajador tiene derecho a la paga íntegra de Navidad, en relación con la cual la Seguridad Social abonará el importe correspondiente a la doceava parte de la mitad de la compensación retributiva multiplicada por el número de meses de asignación de la ayuda, mientras que la parte restante correrá a cargo del empleador, en caso de que la fecha de pago de ese complemento coincida con el periodo de aplicación de la ayuda extraordinaria para retomar progresivamente la actividad.

### **Ayudas al empleador**

#### ***Compensación retributiva***

Durante la reducción de la jornada habitual de trabajo, el empleador tiene derecho a una ayuda financiera a efectos exclusivos de pagar la compensación retributiva a los trabajadores incluidos en la reducción. La ayuda equivale al 70 % de la compensación retributiva, porcentaje que asumirá la Seguridad Social, por lo que el empleador solo tendrá que aportar el 30 % restante. La Seguridad Social transfiere la ayuda correspondiente al empleador para que pague la compensación retributiva del trabajador, no pudiendo utilizarse dicha ayuda para un fin distinto. El empleador efectuará el pago de la retribución, junto con la compensación



retributiva, en la fecha de vencimiento correspondiente. El pago de la ayuda financiera se efectuará obligatoriamente por transferencia bancaria.

### ***Ayuda adicional***

En las situaciones en las que la caída de la facturación sea igual o superior al 75 %, el empleador tiene derecho a una ayuda adicional equivalente al 35 % de la retribución normal bruta por las horas trabajadas debidas a cada trabajador con reducción de la jornada habitual de trabajo. La suma de la ayuda adicional y de la ayuda en el ámbito de la compensación retributiva no puede superar el valor de tres RMMG (1905,00 EUR).

### ***Exención de contribuciones***

El empleador que se beneficie de la ayuda estará exento del pago total o parcial de las contribuciones que le corresponden en relación con los trabajadores incluidos en la ayuda, calculadas a partir del valor de la compensación retributiva. Se aplica la exención total o parcial del pago de contribuciones tomando como referencia los meses en los que el empleador sea beneficiario de la medida. La exención total o parcial del pago de contribuciones se reconoce de forma oficiosa. La exención total o parcial del pago de contribuciones correspondientes al empleador se concede con las siguientes condiciones:

- a) En relación con los meses de agosto y septiembre de 2020:
  - i) En el caso de micro, pequeñas y medianas empresas, exención total de las contribuciones relativas a los trabajadores;
  - ii) En el caso de grandes empresas, exención parcial del 50 % de las contribuciones relativas a los trabajadores;
- b) En cuanto a los meses de octubre, noviembre y diciembre de 2020, exención parcial del 50 % del pago de las contribuciones relativas a los trabajadores para las micro, pequeñas y medianas empresas.

### ***Plan de formación***

La ayuda extraordinaria para retomar progresivamente la actividad en empresas en situación de crisis empresarial es acumulable a un plan de formación aprobado por el Instituto de Empleo y Formación Profesional, I. P. (IEFP, I. P.), mediante una solicitud que facilitará este último. El plan de formación da derecho a una bolsa por valor del 30 % de la tasa de referencia de las ayudas sociales por trabajador incluido en el plan (es decir, 131,64 euros), asumida por el IEFP, I. P. y destinada al empleador y al trabajador a partes iguales, y debe:

- a) Aplicarse en coordinación con el empleador, pero su organización corresponderá al IEFP, I.P. y se podrá realizar a distancia;



## CUATRECASAS

- b) Contribuir a mejorar las competencias profesionales de los trabajadores, aumentando siempre que sea posible su nivel de cualificación, y contribuir a aumentar la competitividad de la empresa;
- c) Equivaler a las modalidades de cualificación previstas en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones;
- d) Aplicarse fuera del horario de prestación efectiva del trabajo, siempre que se realice en la jornada habitual de trabajo.

### **Acumulación de ayudas**

El empleador puede acumular la ayuda extraordinaria para retomar progresivamente la actividad en empresas en situación de crisis empresarial con un plan de formación aprobado por el IEFP, I. P.

El empleador no puede beneficiarse al mismo tiempo de las ayudas previstas en el presente decreto-ley y en el Decreto-ley 10-G/2020, de 26 de marzo, con su actual redacción, ni de las medidas de reducción o suspensión previstas en los artículos 298 y posteriores del Código de Trabajo.

El empleador que se haya beneficiado o se esté beneficiando del incentivo extraordinario para normalizar la actividad empresarial previsto en el Decreto-ley 27-B/2020, de 19 de junio, con su actual redacción, no puede acceder a estas ayudas.

Una vez finalizadas estas ayudas, el empleador que recurra a este incentivo puede recurrir a la aplicación de las medidas de reducción o suspensión previstas en los artículos 298 y posteriores del Código de Trabajo, pero no se aplicará lo dispuesto en el artículo 298-A del mismo.

### **Derechos y deberes de empleador**

Pese a que se verifique que se ha aplicado una reducción de la jornada habitual de trabajo, el empleador puede proceder a admitir a un nuevo trabajador, excepto para cubrir un puesto de trabajo que podría cubrir un trabajador en situación de reducción, y también puede renovar en cualquier situación un contrato temporal o convertirlo en un contrato a tiempo indefinido.

So pena de tener que devolver las ayudas y de la responsabilidad civil o penal que pueda derivarse del caso, durante el periodo de reducción de la jornada habitual de trabajo el empleador debe:

- a) Justificar que tiene regularizada su situación contributiva y tributaria ante la Seguridad Social y la Agencia Tributaria;
- b) Efectuar puntualmente el pago de la compensación retributiva, así como el aumento que corresponda en caso de formación profesional;



## CUATRECASAS

- c) Pagar puntualmente las contribuciones y cotizaciones a la Seguridad Social sobre la retribución percibida por los trabajadores;
- d) No aumentar la retribución ni ninguna otra prestación patrimonial asignada a un miembro de organismos sociales, ya que la Seguridad Social subvenciona la compensación retributiva asignada a los trabajadores.
- e) Hacer declaraciones falsas en el marco de la concesión de la presente ayuda;
- f) Exigir que el trabajador afectado por la reducción de la jornada habitual de trabajo trabaje un número de horas superior al número de horas declarado en la solicitud.

Durante el periodo de reducción, así como en los 60 días siguientes, el empleador no puede:

- a) Rescindir contratos de trabajo en virtud de las modalidades de despido colectivo, de despido por extinción del puesto de trabajo o de despido por inadaptación, previstos en los artículos 359, 367 y 373 del Código de Trabajo, respectivamente, ni iniciar los trámites correspondientes para efectuar estos despidos; y
- b) Distribuir dividendos en la forma que sea, especialmente a título de retirada de cuenta.

---

### III. Incentivo extraordinario para la normalización de la actividad empresarial

La notificación de apertura del período de presentación de solicitudes del Incentivo Extraordinario para la Normalización de la Actividad Empresarial (regulado por el Decreto-ley 27-B/2020, de 19 de junio, y por la Orden Ministerial 170-A/2020, de 13 de julio) se publicó el 3 de agosto de 2020. El período de presentación de solicitudes empieza el 4 de agosto de 2020. El Reglamento y sus anexos, incluidos los formularios de requisitos y el plazo de aceptación, se pueden consultar en el sitio web del Instituto de Empleo y Formación Profesional: [www.iefp.pt](http://www.iefp.pt)



---

## 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 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](mailto:data.protection.officer@cuatrecasas.com).