

MEDIDAS ADOPTADAS POR PORTUGAL EN EL ÁMBITO SOCIO-LABORAL COMO CONSECUENCIA DE LA CRISIS DEL COVID-19

El pasado día 18 de marzo de 2020 el Gobierno de Portugal decretó el estado de emergencia en el país como consecuencia de la crisis sanitaria provocada por el Covid-19, lo que conllevó la suspensión de determinadas actividades, entre ellas las clases escolares y universitarias y la recomendación del teletrabajo.

En consecuencia, se han aprobado también una serie de medidas de apoyo en distintas líneas de actuación:

1.- Aplazamiento del pago de las cotizaciones a la seguridad social de las **empresas** con vencimiento en marzo, abril y mayo, que pueden pagarse de la siguiente manera:

- Un tercio del valor de las contribuciones se paga en el mes de vencimiento;
- Los dos tercios restantes se pagan en cuotas iguales y sucesivas:
 - en los meses de julio, agosto y septiembre o de julio a diciembre.
- Para los empleadores que ya han pagado el monto total de las contribuciones adeudadas en marzo de 2020, el aplazamiento comienza en abril de 2020 y finaliza en junio de 2020.
- Las contribuciones de los trabajadores deben pagarse en los meses de vencimiento.

Podrán acogerse a esta medida los empleadores del sector privado y social con:

- Menos de 50 trabajadores
- Un total de trabajadores entre 50 y 249, siempre que presenten una caída de al menos el 20% de la factura comunicada a través de la factura electrónica en los meses de marzo, abril y mayo de 2020, en comparación con el mismo período del año anterior o, para quien inició la actividad hace menos de 12 meses, el promedio del período de actividad transcurrido.

- Un total de 250 o más trabajadores, siempre que tengan una caída de al menos el 20% de la factura comunicada a través de la factura electrónica en los meses de marzo, abril y mayo de 2020, en comparación con el mismo período del año anterior o, para quien ha comenzado la actividad hace menos de 12 meses, en el promedio del período de actividad transcurrido, y se encuentran dentro de una de las siguientes situaciones:
 - Si se trata de una institución privada de solidaridad social o similar.
 - La actividad de estos empleadores se enmarca dentro de los sectores cerrados bajo los términos del Decreto N ° 2-A / 2020, de 20 de marzo, o en los sectores de aviación y turismo, en relación con el establecimiento o empresa efectivamente cerrado.
 - La actividad de estos empleadores ha sido suspendida, por determinación legislativa o administrativa, en los términos previstos en el Decreto Ley N ° 10-A / 2020, de 13 de marzo, en su redacción actual, en la Ley Básica de Protección Civil, aprobada por la Ley N ° 27/2006, de 3 de julio, en su redacción actual, o en la Ley Básica de Salud, aprobada por la Ley N ° 95/2019, de 4 de septiembre, sobre el establecimiento o empresa efectivamente cerrada.

2.- Los trabajadores por cuenta propia podrán aplazar del pago de las cotizaciones a la seguridad social con vencimiento en los meses de abril, mayo y junio, pudiendo abonarlas de la siguiente manera:

- Un tercio del valor de las contribuciones se paga en el mes de vencimiento;
- Los dos tercios restantes se pagan en cuotas iguales y sucesivas: en los meses de julio, agosto y septiembre o de julio a diciembre.

3.- Ayuda excepcional de apoyo familiar a empleados: Se aplica a los trabajadores que trabajan para otros y que faltan al trabajo debido al cuidado de niños u otros niños dependientes, menores de 12 años o con discapacidad / enfermedad crónica independientemente de la edad, como resultado del cierre del establecimiento de educación determinada por decisión de la autoridad sanitaria o decisión del gobierno. El trabajador tiene derecho a un subsidio excepcional correspondiente a 2/3 de su

remuneración básica, es decir, no incluye otros conceptos retributivos complementarios. Este subsidio tiene un límite mínimo del salario mínimo interprofesional (valor: 635 €) y un límite máximo de 3 veces el salario mínimo interprofesional (valor: 1,905 €). Se calcula de acuerdo con el número de días ausentes del trabajo.

4.- Medidas de mantenimiento del empleo, mediante un apoyo financiero por trabajador, atribuido a la empresa y destinado exclusivamente al pago de salarios. El trabajador tiene derecho a la ayuda correspondiente a 2/3 de su remuneración bruta normal, o el valor de salario mínimo interprofesional correspondiente a su período normal de trabajo, y no puede exceder 3 veces el salario mínimo interprofesional. El Seguro Social respalda el 70% del total de la ayuda hasta un límite de 1,333.5 euros por trabajador y el empleador el 30% restante.

5.- Subsidio especial por aislamiento, para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia a los que les se decretado aislamiento profiláctico, con una duración máxima de 14 días, en cuantía equivalente al 100% de su salario de referencia desde el primer día.

6.- Subsidio por enfermedad de Covid-19: se rige por el régimen general del subsidio de enfermedad, pero se elimina el periodo de espera, por lo que se percibe desde el primer día.

7.- Cuidado de hijo o nieto declarado en cuarentena: esta medida se aplica a los trabajadores que deban ausentarse del trabajo debido al acompañamiento del aislamiento por cuarentena de niños u otras personas dependientes, menores de 12 años o con discapacidad / enfermedad crónica independientemente de la edad. Tendrán derecho a un subsidio de cuidado de hijos o nietos, que asciende al 65% de la remuneración. Con la entrada en vigor del Presupuesto del Estado para 2020, este valor se convierte en el 100% de la remuneración. La asignación tiene una duración máxima de 14 días.