

Nuevas medidas relacionadas con el lay-off simplificado y con el plan extraordinario de formación

Ha sido aprobado el [Decreto Ley n.º 27-B/2020, de 19 de junio](#) que materializa algunas de las disposiciones que figuran en el [Programa de Estabilización Económica y Social](#) (PEES). Los principales temas incluidos en él son los siguientes:

Lay-off simplificado

- a. Posibilidad de prolongación del régimen de *lay-off* simplificado (LO simplificado) hasta el 31 de julio de 2020 para las empresas que ya habían recurrido a él y alcanzado el límite máximo de renovaciones hasta el 30 de junio de 2020.
- b. Las empresas y establecimientos obligados al cierre de instalaciones y centros por imposición legal o administrativa de fuente gubernamental podrán seguir accediendo o mantener el régimen de LO simplificado.
- c. Aplicación del actual régimen de LO simplificado a las empresas que todavía no hayan accedido a este régimen, simplemente presentando la solicitud inicial hasta el 30 de junio de 2020, con posibilidad de prórroga mensual hasta un máximo de 3 meses, es decir, hasta el 30 de septiembre.

Complemento de estabilización

- a. Tendrán derecho a un complemento de estabilización los trabajadores cuya retribución base en febrero de 2020 haya sido igual o inferior a dos veces la retribución mínima mensual garantizada (en Portugal continental, €1.270,00) y que entre los meses de abril y junio de 2020 hayan estado afectados al menos un mes natural completo por el régimen de *lay-off* (ya sea tradicional o simplificado).
- a. El complemento de estabilización equivaldrá a la mayor diferencia entre el importe de la retribución base declarada en el mes de febrero de 2020 y el referente al mes natural completo en el que ha estado afectado por LO simplificado, con un límite mínimo de €100,00 y máximo de €351,00.
- a. El pago de esta ayuda será efectuado por la Seguridad Social de forma automática y sin intervención alguna por parte de la entidad empleadora.
- a. Se trata de una ayuda pagada de una sola vez, en julio, teniendo en consideración los importes de las remuneraciones que consten pagadas hasta el 15 de julio de 2020.

Incentivo extraordinario para la normalización de la actividad empresarial

Aunque este incentivo tiene sus orígenes en el [Decreto Ley n.º 10-G/2020, de 26 de marzo](#), el Gobierno le da ahora otro perfil.

Se trata de un incentivo todavía pendiente de regulación por parte del Gobierno, que se espera sea publicada en las próximas semanas. Se sabe, sin embargo, que este será concedido por el IEFP y será incompatible con la ayuda a la reactivación progresiva que figura en el PEES (ver más detalles abajo). Como requisito de entrada, únicamente podrán acceder a este incentivo las empresas que se hayan beneficiado del régimen de LO simplificado o del plan extraordinario de formación (PEF) previsto en el Decreto Ley n.º 10-G/2020, de 26 de marzo. En este contexto, el incentivo se desdobra en dos modalidades, a elección de la entidad empleadora:

1. Ayuda por importe de una retribución mínima mensual garantizada (RMMG) -en Portugal continental, €635,00-, pagada de una sola vez, por cada trabajador que haya estado afectado por LO simplificado o por el PEF;
2. Ayuda por importe de dos RMMG (en Portugal continental, €1.270,00), pagado de forma fraccionada a lo largo de seis meses, por cada trabajador que haya estado afectado por LO simplificado o por el PEF.

Las dos modalidades presentan características comunes y diferenciadas, cuyo resumen consta en la siguiente tabla.

Modalidad	Cómo calcular la ayuda en concreto?	TSU durante el incentivo: beneficios y obligaciones	Obligaciones del empleador
Incentivo de 1 RMMG por trabajador afectado, pagado de una sola vez	<ol style="list-style-type: none"> 1. Concepto de trabajador afectado: si el LO simplificado o el PEF tiene una duración superior a un mes, este concepto equivale a la media aritmética simple del número de trabajadores afectados por cada mes de aplicación del LO simplificado o del PEF. 2. Cuando el periodo de aplicación del LO simplificado o del PEF haya sido inferior a un mes, el montante de este incentivo se reducirá proporcionalmente. 	Sin ningún beneficio a este nivel.	<ol style="list-style-type: none"> 1. <u>Durante el periodo de concesión de este incentivo y los 60 días siguientes:</u> los empleadores no podrán cesar los contratos de trabajo al amparo del despido colectivo, despido por extinción del puesto de trabajo o despido por inadaptación, ni siquiera iniciar los respectivos procedimientos; 2. <u>Durante el periodo de concesión de este incentivo:</u> el empleador deberá mantener la situación contributiva y tributaria regularizada con la Seguridad Social y la Autoridad Tributaria y Aduanera. <p>La violación de estas obligaciones implicará el cese inmediato de la ayuda y la restitución o pago de las cantidades ya recibidas o eximidas.</p>

Modalidad	Cómo calcular la ayuda en concreto?	TSU durante el incentivo: beneficios y obligaciones	Obligaciones del empleador
<p>Incentivo de 2 RMMG por trabajador afectado, pagado a lo largo de 6 meses</p>	<ol style="list-style-type: none"> Concepto de trabajador afectado: si el LO simplificado o el PEF tiene una duración superior a un mes, este concepto equivale a la media aritmética simple del número de trabajadores afectados por cada mes de aplicación del LO simplificado o del PEF. Cuando el periodo de aplicación del LO simplificado o del PEF haya sido inferior a un mes, el montante de este incentivo se reducirá proporcionalmente. 	<p><u>Beneficio estándar</u></p> <p>Dispensa parcial del 50% del pago de cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de la entidad empleadora (dispensa parcial) respecto a los trabajadores afectados por LO simplificado o PEF.</p> <p>¿Cuáles son los trabajadores afectados por la dispensa parcial?</p> <ol style="list-style-type: none"> La dispensa parcial citada se referirá a los trabajadores afectados en el último mes de aplicación del LO simplificado cuando este haya tenido una duración de más de 30 días; pero Si el último mes de aplicación del LO simplificado corresponde a julio de 2020, se considerarán los trabajadores afectados por el LO simplificado en el mes inmediatamente anterior. <p>¿Cuál es la duración de la dispensa parcial?</p> <ol style="list-style-type: none"> La dispensa parcial se producirá durante el primer mes de concesión de este incentivo si el LO simplificado o el PEF hubiese durado como máximo un mes (inclusive); Si el LO simplificado o el PEF hubiese durado más de un mes y menos de tres meses, la dispensa parcial se producirá durante los primeros dos meses de concesión de este incentivo; Si el LO simplificado o el PEF hubiese durado tres meses o más, la dispensa parcial se producirá en los primeros tres meses de concesión de este incentivo. 	<ol style="list-style-type: none"> <u>Durante el periodo de concesión de este incentivo y los 60 días siguientes:</u> <ul style="list-style-type: none"> los empleadores no podrán cesar los contratos de trabajo al amparo del despido colectivo, despido por extinción del puesto de trabajo o despido por inadaptación, ni siquiera iniciar los respectivos procedimientos; el empleador deberá mantener el nivel de empleo observado el último mes de aplicación del LO simplificado o del PEF. En caso de que este último mes corresponda a julio de 2020, se deberá considerar el mes inmediatamente anterior de aplicación del LO simplificado o del PEF. <u>Durante el periodo de concesión de este incentivo:</u> el empleador deberá mantener la situación contributiva y tributaria regularizada con la Seguridad Social y la Autoridad Tributaria y Aduanera. <p>La violación de estas obligaciones implicará el cese inmediato de la ayuda y la restitución o pago de las cantidades ya recibidas o eximidas.</p>

Modalidad	Cómo calcular la ayuda en concreto?	TSU durante el incentivo: beneficios y obligaciones	Obligaciones del empleador
Incentivo de 2 RMMG por trabajador afectado, pagado a lo largo de 6 meses (continuación)		<p><u>Beneficio extra</u></p> <p>Exención total del pago de cotizaciones a la seguridad social a cargo de la entidad empleadora (exención total) cuando haya creación neta de empleo, mediante la celebración de contratos de trabajo por tiempo indefinido (vulgo, contratos de trabajo sin término), en los tres meses siguientes al final de la concesión de este incentivo.</p> <p>¿En qué consiste la creación neta de empleo? Que el empleador tenga a su servicio trabajadores en número superior al observado, en términos medios, en los tres meses homólogos.</p> <p>La exención total únicamente se refiere a los empleos creados en términos netos mediante contrato de trabajo indefinido.</p> <p>Como contrapartida, el empleador estará sujeto al mantenimiento del nivel de empleo alcanzado durante un periodo de 180 días.</p>	

Acumulación (o no) y secuencialidad de medidas de ayuda

También del [Decreto Ley n.º 27-B/2020, de 19 de junio](#) procede un conjunto de normas respecto a la posibilidad de acumular medidas de ayuda, así como la secuencialidad asociada a algunas de ellas:

1. Imposibilidad de beneficio simultáneo de las ayudas previstas en el [Decreto Ley n.º 10-G/2020, de 26 de marzo](#) (especialmente el LO simplificado) y de la ayuda a la reanudación progresiva de la actividad prevista en el PEES y cuyos detalles, ya conocidos, se podrán encontrar [aquí](#);
2. Posibilidad de recurrir a la ayuda a la reanudación progresiva de la actividad tras el término del régimen del LO simplificado;
3. Posibilidad de recurrir al régimen de lay-off tradicional, previsto en los artículos 298 y siguientes del Código de Trabajo, tras el término de la aplicación del régimen del LO simplificado, sin sujeción a la norma-freno prevista en el artículo 298-A del Código de Trabajo;
4. El empleador que recurra al incentivo extraordinario para la normalización de la actividad empresarial no podrá acceder a la ayuda a la reanudación progresiva de la actividad prevista en el PEES y cuyos detalles, ya conocidos, se podrán encontrar [aquí](#).