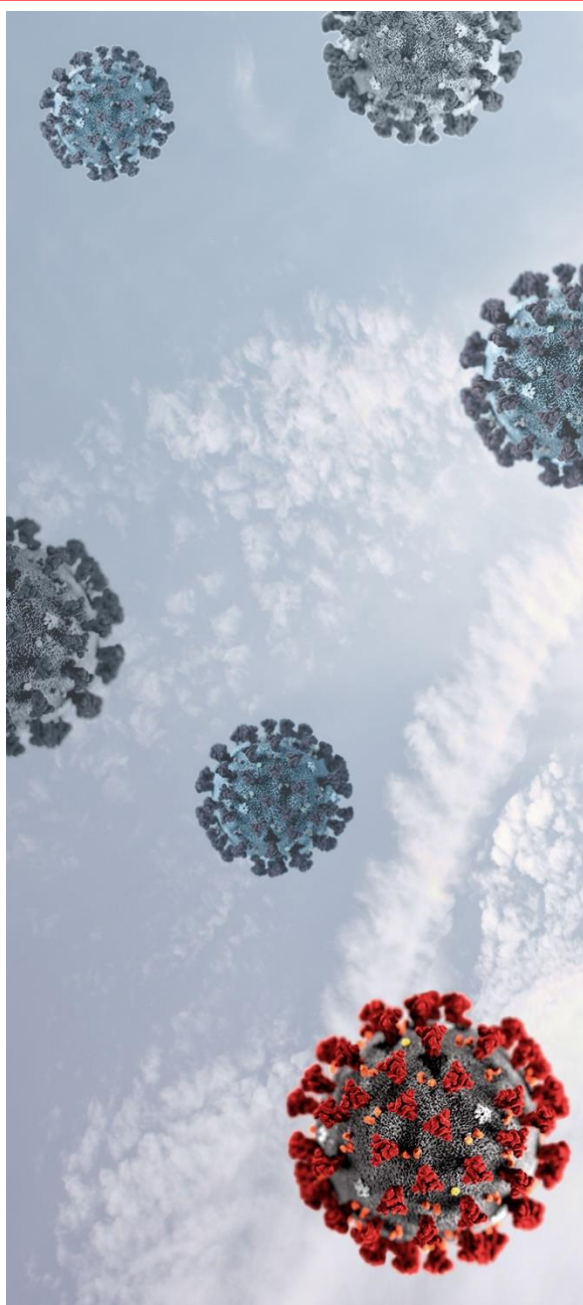

COVID-19: medidas de protección al empleo previstas en el PEES

Newsletter | Portugal

2 de julio de 2020



- Publicado el Decreto-ley n.º 27-B/2020, de 19 de junio, por el que se prorroga el régimen del *lay-off* simplificado y se aplican otras medidas de protección al empleo en el ámbito del Programa de Estabilización Económica y Social (*Programa de Estabilização Económica e Social*)



DL n.º 27-B/2020: se prorroga el régimen del *lay-off* simplificado y se aplican otras medidas de protección al empleo en el ámbito del Programa de Estabilización Económica y Social (*Programa de Estabilização Económica e Social*)

La pandemia provocada por la enfermedad COVID-19, además de suponer una grave emergencia de salud pública, trajo numerosas consecuencias de orden político, social y económico que dieron lugar a la introducción de varias medidas restrictivas temporales y excepcionales.

Al considerarse superada la fase más crítica de emergencia sanitaria, el Gobierno estableció un marco de intervenciones destinado a ayudar a las familias y a las empresas y a promover la recuperación sostenible de la actividad económica. Par ello, aprobó el Programa de Estabilización Económica y Social (en adelante, el “PEES”), incluido en la Resolución del Consejo de Ministros n.º 41/2020, de 6 de junio.

El PEES planteó una reevaluación de las medidas de apoyo al mantenimiento del empleo que habían sido aprobadas durante el estado de emergencia y previó la creación de nuevas medidas de protección del empleo. Ambas se materializan ahora a través del Decreto-ley n.º 27-B/2020, de 19 de junio (en adelante, el “DL n.º 27-B/2020”).

El DL n.º 27-B/2020 establece la prórroga de la ayuda extraordinaria al mantenimiento de los contratos de trabajo en situación de crisis empresarial (en el ámbito del informalmente conocido como *lay off* simplificado) y el respectivo régimen transitorio, por lo que se modifica por segunda vez el Decreto-ley n.º 10-G/2020, de 26 de marzo (en adelante, el “DL n.º 10-G/2020”).

Además, el DL n.º 27-B/2020 regula dos nuevas medidas de protección al empleo previstas en el PEES:

- un **complemento de estabilización para los trabajadores** con retribución base igual o inferior a dos veces la retribución mínima mensual garantizada (RMMG¹); y
- un **incentivo extraordinario para la normalización de la actividad empresarial**.

El PEES creó además otra medida, un mecanismo de apoyo a la recuperación progresiva, que entrará en vigor a partir de agosto, pero que se recogerá en un texto propio, por lo que no se incluye en el DL n.º 27-B/2020.

A continuación, analizamos las novedades introducidas por este Decreto-Ley.

¹ El valor de la RMMG para 2020 es de 635€.



I. Ayudas a las empresas

I. Prórroga de la ayuda extraordinaria al mantenimiento de los contratos de trabajo - Lay off simplificado

En lo que respecta a las principales modificaciones introducidas con respecto al DL n.º 10-G/2020, de 26 de marzo, destacan las siguientes:

- Los empleadores de naturaleza privada, incluidas las entidades del sector social, y los trabajadores a su servicio afectados por la pandemia del COVID-19 que se encuentren en situación de crisis empresarial siguen pudiendo acogerse al *lay off* simplificado hasta el **30 de septiembre de 2020**, ya que, hasta dicha fecha, se prorroga la validez del DL n.º 10-G/2020.
- Sin embargo, **las empresas que no hayan recurrido a la ayuda extraordinaria al mantenimiento de los contratos de trabajo** solo pueden presentar las respectivas solicitudes iniciales **hasta el 30 de junio de 2020**; en ese caso podrá prorrogarse mensualmente la aplicación de la medida hasta un máximo de tres meses.
- Pese a que el DL n.º 10-G/2020 esté en vigor hasta el 30 de septiembre de 2020, las **empresas y establecimientos que estén sujetos al deber de cierre total o parcial** por orden legislativa o administrativa de origen gubernamental **pueden acceder o mantener el derecho a la ayuda extraordinaria al mantenimiento del contrato de trabajo en situación de crisis empresarial, así como a la respectiva prórroga, siempre que se mantenga dicho deber**. En estas situaciones no se aplica el límite de prórroga de tres meses como máximo.
- Por otro lado, las **empresas que hayan recurrido a la ayuda extraordinaria al mantenimiento del contrato de trabajo y que hayan alcanzado el límite de renovaciones de tres meses hasta el 30 de junio de 2020** pueden acogerse a la prórroga de dicha ayuda hasta el **31 de julio de 2020**.
- Por último, en los supuestos previstos arriba, las empresas tienen derecho a la **exención total del pago de las cotizaciones sociales**, a cargo de la entidad empleadora, con respecto a los trabajadores afectados y los miembros de los órganos estatutarios durante el periodo de vigencia del *lay off* simplificado.

II. Incentivo extraordinario para la normalización de la actividad empresarial

El DL n.º 27-B/2020 establece también un **incentivo extraordinario para la normalización de la actividad empresarial**, destinado a los empleadores que se hayan beneficiado de la ayuda extraordinaria para el mantenimiento de los contratos de trabajo o del plan extraordinario de formación.

Este incentivo se concede conforme a una de las siguientes modalidades:

- Ayuda por valor de una RMMG por trabajador afectado por las medidas arriba mencionadas, pagada en una única suma (1 RMMG/trabajador); o



- Ayuda por valor de una RMMG por trabajador afectado por las medidas arriba mencionadas, pagada de forma escalonada a lo largo de seis meses (2 RMMG/trabajador).

El importe de las ayudas arriba indicadas se determina de acuerdo con los siguientes criterios:

- Si el periodo de aplicación del *lay off simplificado* o del plan extraordinario de formación ha sido **superior a un mes**: el importe de la ayuda se determina según una media aritmética simple del número de trabajadores afectados por cada mes de aplicación de esa ayuda;
- Si el periodo de aplicación del *lay off simplificado* o del plan extraordinario de formación ha sido **inferior a un mes**: el importe de la ayuda consistente en el pago de 1 RMMG/trabajador se reduce proporcionalmente;
- Si el periodo de aplicación del *lay off simplificado* o del plan extraordinario de formación ha sido **inferior a tres meses**: el importe de la ayuda consistente en el pago de 2 RMMG/trabajador se reduce proporcionalmente;

Por último, cabe señalar que este incentivo lo concede el Instituto do Emprego e da Formação Profissional, I.P. (IEFP, I.P.), fundamentalmente, a partir de la información remitida por el Instituto da Segurança Social, I.P. (ISS, I.P.)

Derecho a exención parcial del 50 % del pago de las cotizaciones sociales

A la **modalidad de ayuda consistente en el pago de 2 RMMG/trabajador** se suma el **derecho a exención parcial del 50 % del pago de las cotizaciones sociales** a cargo de la entidad empleadora, con respecto a los trabajadores afectados por la ayuda extraordinaria al mantenimiento del contrato de trabajo o por el plan extraordinario de formación.

Sin embargo, cabe señalar que, cuando el **periodo de aplicación de la ayuda extraordinaria al mantenimiento del contrato de trabajo haya sido superior a 30 días**, la exención parcial del 50 % del pago de cotizaciones sociales a cargo de la entidad empleadora hace referencia a los **trabajadores afectados en el último mes de aplicación de dicha ayuda** (téngase en cuenta que, si el último mes de la aplicación de la ayuda extraordinaria al mantenimiento del contrato de trabajo coincide con el mes de julio de 2020, se tendrán en cuenta los trabajadores afectados por dicha ayuda en el mes inmediatamente anterior).

Por último, cabe señalar que el empleador que accedió a la modalidad de ayuda consistente en el pago de 2 RMMG/trabajador queda parcialmente exento del pago de cotizaciones sociales en los siguientes plazos:

- **Durante el primer mes de la concesión de la ayuda**, cuando esta se conceda por un **periodo inferior o igual a un mes**;
- **Durante los dos primeros meses de la concesión de la ayuda**, cuando esta se conceda por un **periodo superior a un mes e inferior a tres meses**; o



- Durante los tres primeros meses de la concesión de la ayuda, por un periodo igual o superior a tres meses.

Derecho a exención total del pago de las cotizaciones sociales

Cuando exista **creación neta de empleo**, mediante la **celebración de contratos de trabajo por tiempo indefinido en los tres meses posteriores al final de la concesión de la ayuda consistente en el pago de 2 RMMG/trabajador**, el empleador tiene derecho a **dos meses de exención total del pago de cotizaciones sociales** a cargo de la entidad empleadora.

El texto del decreto aclara que existe creación neta de empleo cuando el empleador tenga a su servicio un número de trabajadores superior al observado, en términos medios, en los tres meses equivalentes. El empleador estará sujeto al deber de mantenimiento del nivel de empleo alcanzado durante un periodo de 180 días.

El texto establece también que tanto la exención parcial como la total del pago de cotizaciones sociales de la entidad empleadora arriba descritas se **reconocen de oficio**, en particular, basándose en el intercambio de información entre el IEPF, I. P. y el ISS, I. P.

Deberes y límites impuestos al empleador

No obstante, el DL n.º 27-B/2020 impone determinados deberes a los empleadores que se beneficien del incentivo extraordinario para la normalización de la actividad empresarial, como que **la vulneración de dichos deberes determina el cese inmediato y la restitución o el pago de los importes ya recibidos o exentos, según sea el caso, al IEPF, I.P. y al ISS, I.P.**

- Los empleadores no pueden proceder al **cese de los contratos de trabajo** al amparo de las modalidades de **despido colectivo, despido por extinción del puesto de trabajo o despido por inadaptación**, ni iniciar los respectivos procedimientos.
- El empleador que se beneficie de la **ayuda consistente en el pago de 2 RMMG/trabajador** debe **mantener el nivel de empleo observado en el último mes** de la aplicación de la ayuda extraordinaria al mantenimiento del contrato de trabajo o del plan extraordinario de formación.
- El empleador está obligado a cumplir estos deberes **durante el periodo de concesión del incentivo extraordinario para la normalización de la actividad empresarial y en los 60 días posteriores**.

Acumulación de ayudas

En lo referente a la acumulación de ayudas, destaca lo siguiente:

- El empleador no puede beneficiarse al mismo tiempo de las ayudas previstas en el DL n.º 10-G/2020 (es decir, la ayuda extraordinaria al mantenimiento del contrato de trabajo, plan extraordinario de formación, incentivo financiero extraordinario para el apoyo a la



normalización de la actividad de la empresa y exención de pago de cotizaciones sociales) y de la ayuda para la recuperación progresiva prevista en el PEES;

- El empleador que recurra a la ayuda extraordinaria al mantenimiento del contrato de trabajo, una vez concluida esta, puede recurrir a la ayuda a la recuperación progresiva prevista en el PEES;
- El empleador que recurra a la ayuda extraordinaria al mantenimiento del contrato de trabajo, una vez concluida esta, puede recurrir a la aplicación de medidas de reducción o suspensión previstas en los artículos 298 y siguientes del Código de Trabajo, pero no se aplicará el impedimento previsto en el artículo 298-A del mismo.
- El empleador que recurra al incentivo extraordinario a la normalización de la actividad empresarial no puede acceder a la ayuda a la recuperación progresiva prevista en el PEES.

II. Ayudas para los trabajadores

Complemento de estabilización para los trabajadores

En el ámbito de las ayudas previstas para los trabajadores, el DL n.º 27-B/2020 contempla el derecho de estabilización, que se establece entre un importe mínimo de 100 euros y un importe máximo de 351 euros.

El derecho al complemento de estabilización se destina exclusivamente a los trabajadores cuya retribución base, en febrero de 2020, haya sido igual o inferior a dos veces la RMMG (1270 euros) y que, entre los meses de abril y junio, hayan estado afectados durante al menos un mes natural completo por el *lay off* simplificado o por la reducción temporal del periodo normal de trabajo o la suspensión del contrato de trabajo, con arreglo al Código de Trabajo.

El complemento de estabilización corresponde a la diferencia entre los valores de la retribución base declarados referentes al mes de febrero de 2020 y al mes natural completo en que el trabajador haya estado afectado por una de las medidas arriba indicadas en que se haya dado la mayor diferencia.

Para concluir, cabe destacar que el complemento de estabilización corre a cargo de la Seguridad Social, en el mes de julio de 2020, y se concede de forma automática y de oficio.



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 Oporto | Portugal

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

cuatrecasaporto@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.