

Nº 9 de 2020 (Fecha: 25/03/2020)

BOLETIN

AGENCIA DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL

CONCEJALÍA DE PROMOCIÓN
ECONOMICA Y EMPLEO

AYUNTAMIENTO DE
PALAZUELOS DE ERESMA

Íncide

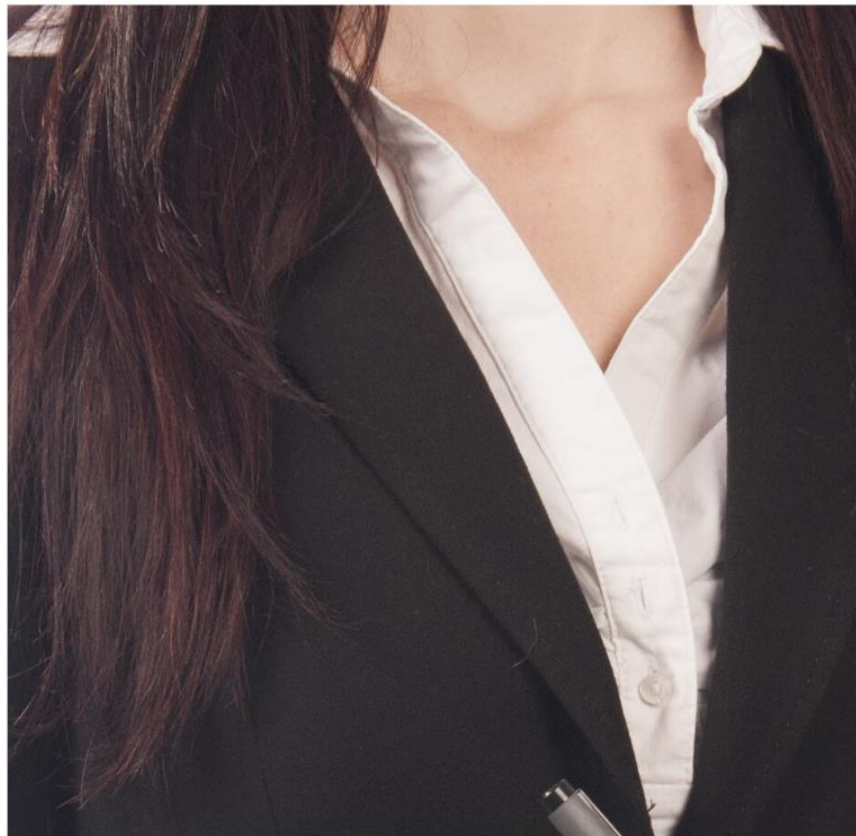
**ESPECIAL INFORMACIÓN A
TRABAJADORES Y AUTONOMOS
SOBRE LAS MEDIDAS DE
AMBITO LABORAL DERIVADAS
DE LA CRISIS DEL COVID-19**

Agencia de Empleo y
Desarrollo Local



AYUNTAMIENTO DE
PALAZUELOS DE ERESMA

Concejalía de promoción
economica y empleo



**#ESTE
VIRUS
LO
PARAMOS
UNIDOS**



Seguimos trabajando en
servicio telemático

PREGUNTAS FRECUENTES

EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (ERTE) TRAS EL REAL DECRETO LEY 8/2020 DE 17 DE MARZO

I. Cuestiones preliminares

1-¿Qué es un ERTE? Es una medida por la cual una empresa puede proceder de manera TEMPORAL a suspender el contrato de trabajo o reducir la jornada de trabajo. El ERTE debe estar basado en causas de fuerza mayor o en causas económicas técnicas, organizativas o de producción

2-¿Qué tipos de ERTE existen? Clasificamos los ERTE en 2 tipos:

-De suspensión del contrato de trabajo: En este caso, se suspenden los contratos de trabajo. Las personas afectadas no tendrán que prestar servicios mientras dure el ERTE y, en consecuencia, tampoco se cobra el salario. La persona trabajadora cobraría al desempleo.

-De reducción de jornada: Se reduce la jornada entre un 10 y un 70% pudiendo distribuirse por días completos u horas cada día. Se reduce el salario proporcionalmente y se cobra del desempleo la parte de la jornada reducida.

3-¿El ERTE puede afectar solo a parte de la plantilla? Sí, la empresa puede establecer un ERTE parcial, es decir, que afecte solo a unos cuantos trabajadores. Por ejemplo, esto podría afectar a unos departamentos de la empresa concretos.

II. ERTE de Fuerza Mayor a causa del COVID-19

4-¿Cómo se sabe si hay fuerza mayor a causa del COVID19? En el nuevo RDL 8/2020 se ha establecido que serán de fuerza mayor aquellos ERTE que tengan su causa en la pérdida drástica de actividad debido a las medidas adoptadas en el estado de alarma como consecuencia del COVID-19 (cancelación de actividades, restricción de movilidad de personas o mercancías, falta de suministro de proveedores, cierre de locales, etc).

5-¿Quién puede iniciar un ERTE por fuerza mayor? La empresa será la que inicie el procedimiento, decida qué medidas de suspensión o reducción de jornada adopte y de conocimiento de ello a los representantes de los trabajadores (a los trabajadores directamente si no tuvieran representantes) y de todo ello, presentará la solicitud ante la autoridad laboral previo informe de las causas y proporcionalidad de las medidas adoptadas.

6-¿Cómo es el procedimiento de un ERTE por fuerza mayor? 1º La empresa presenta solicitud a la autoridad laboral competente incluyendo: -Informe sobre el impacto negativo en la actividad a causa del COVID-19. - Documentación acreditativa de ese impacto. -Comunicación del inicio del procedimiento a los trabajadores así como a sus representantes. 2º La autoridad laboral podrá solicitar informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social quien deberá evacuarlo en el plazo IMPRRORROGABLE de 5 días. 3º La autoridad laboral tiene 5 días para dictar resolución sobre la solicitud y solamente se limitará a constatar la existencia de las causas. El plazo de 5 días empieza a contar desde la presentación de la solicitud. 4º Recibida la resolución, en caso de ser aprobado el ERTE, la empresa decidirá, sin negociación previa, las suspensiones o reducciones de la jornada de trabajo (en la práctica, esto ya se recoge en el propio informe que se presenta a la autoridad laboral). La empresa pone en conocimiento de los representantes de los trabajadores cómo desarrollará el ERTE, quienes están afectados y traslada comunicación a la autoridad laboral. 5º La empresa será la encargada de realizar los trámites ante el SEPE para que las personas trabajadoras puedan cobrar el desempleo. 6º Las personas trabajadoras y la representación sindical podrán impugnar la decisión de la empresa.

7-¿A quién puede afectar el ERTE por fuerza mayor? A cualquier trabajador por cuenta ajena inscrito en el Régimen General de la Seguridad Social o Régimen Especial del Mar. Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado pueden ser afectados por una medida similar que tiene para esta situación también los plazos reducidos.

8-¿Las personas fijas discontinuas también entran? ¿Y si aún no han sido llamadas? Si una persona con contrato de fijo discontinuo estuviera trabajando en el momento de aplicar el ERTE podría afectarle. Lo que no puede hacer la empresa es darle de baja fuera de este procedimiento si no procede la paralización de la actividad. Igualmente, si una persona debería haberse incorporado a trabajar de acuerdo a su contrato fijo discontinuo y por circunstancias del COVID19 la empresa no le llama, debe solicitar la incorporación. Posteriormente tendrá derecho a ampliar su periodo de desempleo sin que este le sea descontado del tiempo de paro que le quedase.

9-¿Si una persona trabaja para una ETT en una empresa usuaria que hace un ERTE, le corresponde estar regulada también? Si una empresa decide iniciar un ERTE y, como consecuencia, esta decisión afecta a trabajadores contratados a través de ETT, será esta ETT la que deba proceder a iniciar un ERTE para esos trabajadores basado en las causas que lo originan (suspensión de la actividad de la empresa usuaria).

10-¿Si la autoridad laboral no contesta en 5 días, se entiende aprobado o rechazado? Si la autoridad no evacúa resolución en el plazo de 5 días se debe entender este proceso como silencio negativo y, por tanto, denegado. La empresa podrá iniciar un procedimiento de reclamación. La empresa podrá acudir también a un procedimiento de ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

11-¿Desde cuándo tendrá efectos el ERTE de fuerza mayor? Tendrá efectos desde la fecha del hecho que causó la fuerza mayor (cese de actividad por cierre del establecimiento, suspensión de actividad por orden de la autoridad sanitaria o desde el inicio del estado de alarma...)

12-¿Cuánto puede durar? Las medidas durarán un mes (hasta el 17 de abril dado que el RD 8/2020 se publicó en 18 de marzo), a menos que el Gobierno prorrogue su duración. El ERTE puede permanecer mientras permanezcan las circunstancias que lo motivaron.

13-Mi empresa me ha comunicado que hace un ERTE de suspensión ¿Cómo me afecta? Si eres una de las personas afectadas y la empresa procede a suspender tu contrato de trabajo, pasarás a cobrar el desempleo, esto es, el 70% de la base reguladora (el 70% de un salario mensual incluida la parte proporcional de las pagas). El RD 8/2020 ha establecido que se pueda cobrar el desempleo, aunque no se haya cotizado lo suficiente. Igualmente, no se descontará de tu paro, en una futura prestación. Todos los trámites para cobrar el paro los tendrá que realizar la empresa por ti.

14-La empresa me ha comunicado que hace un ERTE de reducción de jornada ¿Cómo me afecta? Si te incluye en esa reducción, la empresa podrá establecer que esta reducción sea por horas o por días (dada la causa que origina el ERTE, sería lógico pensar que va a reducir el número de días que se trabajan a la semana, evitando el riesgo de contagio de las personas trabajadoras). Cobrarás el salario normal por el porcentaje de jornada que trabajas. Por la otra parte de jornada reducida, tendrás derecho a cobrar el desempleo, en los mismos términos y procedimientos recogidos en la pregunta anterior.

15-La empresa me dice que estoy de ERTE pero no me lo ha notificado ¿Es posible? No, no es posible. Exige a tu empresa que te dé notificación escrita del ERTE, así como de la forma en la que te va a afectar. En caso de negarse, consulta tu vida laboral en la seguridad social para asegurarte que la empresa no ha procedido a realizar algún trámite de reducción de jornada o suspensión sin usar el proceso del ERTE.

16-Estoy de vacaciones o las empezaba ahora y la empresa me ha notificado el ERTE ¿Cómo me afecta? En el momento en el que el ERTE sea aprobado, si eres una de las personas afectadas, las vacaciones se interrumpirán ya que tu contrato pasa a estar suspendido. Podrás reclamar el disfrute de las vacaciones con posterioridad al ERTE. Durante el ERTE no generamos vacaciones ni pagas extraordinarias, por lo que este año no tendrás tus vacaciones completas.

17-Estoy de baja y la empresa me notifica el ERTE ¿Cómo me afecta? Tienes que firmar la notificación de ERTE que te entregue la empresa. No obstante, tu continuarás en tu proceso de baja laboral, cobrando la prestación que corresponda por esto, hasta que te entreguen el alta laboral. En ese momento, si continúa el ERTE, pasarás a estar regulado en las condiciones marcadas en el mismo.

18-Si ya tengo una reducción de jornada, ¿cómo me afecta el ERTE? Podrás cobrar el desempleo por la jornada reducida a causa del ERTE

19-Si se me acaba el contrato temporal en mitad del ERTE, ¿continúo en la empresa? Si el contrato temporal finalizaba dentro del ERTE, se dará por finalizado, teniendo derecho a cobrar la indemnización por fin de contrato y liquidación correspondiente.

20-Al finalizar el ERTE, ¿se me conserva mi puesto de trabajo? Por supuesto. Al finalizar el ERTE la empresa deberá de reincorporarte a la empresa en las mismas condiciones, derechos y antigüedad que venías disfrutando antes del ERTE.

21-Al finalizar el ERTE, ¿me pueden despedir? De acuerdo con la Disposición Adicional Sexta del RD 8/2020 la empresa tiene el compromiso de mantenimiento del empleo al menos durante los 6 meses siguientes. En caso de que fuese necesario extinguir algún contrato, deberá acudir a alguna fórmula de Expediente de Regulación de Empleo. Si te podrá despedir por causas disciplinarias.

22-Al finalizar el ERTE, mi contrato se acaba en los 6 meses posteriores ¿la empresa me tiene que renovar obligatoriamente? Ese compromiso de permanencia en el empleo no se entiende en aquellos contratos en los que, por su propia naturaleza temporal, debían finalizar dentro del plazo de esos 6 meses siguientes al ERTE.

23-¿La empresa me tiene que dar alguna indemnización por el ERTE? ¿Tenemos derecho a que nos liquiden la parte proporcional de las pagas extras cuando entramos en el ERTE? No, no hay derecho a indemnización alguna. En un ERTE no se produce la extinción de la relación laboral, por lo que en principio el trabajador no tiene derecho a que se liquiden las cantidades adeudadas como pudiera ser las vacaciones devengadas y no disfrutadas y la parte proporcional de las pagas extras; máxime cuando se estima que el ERTE consecuencia del covid-19 no va a ser superior a 1 año.

III. ERTE por causas Económicas, Técnicas, Organizativas o de Producción como consecuencia del COVID-19

24-¿Cuándo puede presentar la empresa un ERTE por estas causas? La empresa podrá presentar un expediente de regulación temporal de empleo cuando, como consecuencia del COVID-19, vea afectada su actividad por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción (descenso de la demanda, falta de materia prima por cierre de proveedores, etc.).

25-¿Cuál es el procedimiento del ERTE por estas causas? 1º Se da traslado de la intención de iniciar un ERTE a los representantes de los trabajadores o a las personas trabajadoras en caso de que no haya representantes de los trabajadores. Si no hay representantes, la comisión representativa para negociar el ERTE la integrarán los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa (1 persona por sindicato). Si no se conforma esta representación, lo compondrán 3 trabajadores de la propia empresa. 2º En paralelo, se da comunicación a la autoridad laboral para que tenga conocimiento del inicio del procedimiento. Ésta podrá dar traslado a la Inspección de Trabajo para que evacúe informe en el plazo de 5 días improrrogables. 3º PERIODO DE CONSULTAS. Tendrá un límite de 7 días (se reduce de los 15 que son habitualmente) en los que se tendrán que celebrar, al menos, 2 reuniones. Este mínimo de reuniones podrá eliminarse en caso de que exista acuerdo por ambas partes. 4º Tras la negociación de las medidas y el acuerdo, o no, del ERTE, la empresa se lo comunicará a la autoridad laboral. 5º Las personas trabajadoras podrán impugnar el ERTE en caso de desacuerdo.

26-¿Cuánto tiene que durar el periodo de consultas? Máximo 7 días y un mínimo de 2 reuniones, a menos que haya un acuerdo en menos reuniones.

27-¿Desde cuándo tiene efectos el ERTE? Desde que la empresa presenta la solicitud de realizar el ERTE, en adelante.

B) DESPIDOS, FIN DE CONTRATOS Y BAJAS VOLUNTARIAS

28-La empresa me ha despedido por el COVID, ¿es legal? La empresa no debiera haber utilizado esa medida. Debería de haber acudido a una medida de regulación temporal de empleo, una medida que no tenga un carácter definitivo. En este caso, el despido se puede entender como improcedente, debiéndose abonar la indemnización correspondiente. UGT estamos exigiendo al Gobierno que anule este tipo de despidos, debiendo restituir a la persona despedida a su puesto de trabajo.

29-La empresa me ha despedido antes del 17 de marzo y acudo a cobrar el paro, ¿se me aplican las condiciones del nuevo Real Decreto? No, las medidas extraordinarias aprobadas en el RD 8/2020 en materia de desempleo son aplicables solo en los casos de ERTE de fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Desde UGT, estamos proponiendo al Gobierno la protección de este tipo de situaciones.

30-Se me ha acabado el contrato, la empresa me dijo que me iba a renovar y ahora no lo hace ¿qué puedo hacer? En este caso, a menos que tengas un documento acreditativo de ese compromiso de renovación y de poder probar daños y perjuicios ante el incumplimiento del empresario de su compromiso de renovación del contrato, solo quedaría exigir que te abone la indemnización por fin de contrato y la liquidación correspondiente.

31-Tengo un contrato de obra o servicio y la empresa me comunica que ha finalizado ¿es legal? Depende. Si la obra o servicio realmente llegara a su fin, sí podría darse la finalización del contrato con el correspondiente traslado de la indemnización y la liquidación. Si la obra o el servicio fuese más allá en el tiempo, la empresa debería de aplicarte una medida de regulación temporal del empleo. Si no, estaría incurriendo en un despido improcedente.

32-Se me acaba un contrato durante el Estado de Alarma, ¿se me aplican las condiciones del RD 8/2020? NO. Las medidas extraordinarias aprobadas en el RD 8/2020 en materia de desempleo son aplicables solo en los casos de ERTE de fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

33-La empresa me manda firmar una baja voluntaria ¿es legal? No. La empresa no puede obligarte a firmar una baja voluntaria. Si la empresa se ve obligada a paralizar la actividad, tiene vías de suspensión del contrato de trabajo a través del ERTE que os dan mayores garantías y protecciones a ambas partes.

34-La empresa me dice que si firmo la baja voluntaria me vuelve a contratar después de que pase todo esto, ¿qué hago? Obligarte a firmar una baja voluntaria no es legal. Ese compromiso verbal de que te volverá a contratar no sirve, dado que después no tienes manera de exigirselo y te tendrás que fiar de su palabra, únicamente. Mientras tanto, no tendrás derecho a desempleo y tampoco cobrarás indemnización alguna por acabar la relación laboral. Al volver, volverías sin la antigüedad correspondiente.

C) TELETRABAJO Y MEDIDAS DE ADAPTACIÓN Y REDUCCIÓN DE JORNADA DEL RD 8/2020

35-Quiero hacer teletrabajo y la empresa no me lo facilita, ¿puedo exigirselo? La empresa no está obligada a proporcionar el teletrabajo, pero sí es una medida muy favorable que puede beneficiar a ambas partes. Si existe

una buena organización del trabajo, la productividad no se tiene por qué ver afectada, al contrario, en muchos casos aumenta. Además, la empresa puede beneficiarse de ayudas para mejorar la digitalización y dispositivos electrónicos para facilitar el teletrabajo.

36-¿La empresa puede obligarme a teletrabajar? No. La empresa no puede obligarte a teletrabajar, aunque sí es la mejor opción en estas circunstancias extraordinarias para poder continuar con la actividad de la empresa sin poner en riesgo la integridad individual. **37-¿Quién está obligado a poner los dispositivos para teletrabajar?** Si bien es cierto que la empresa es la que debe poner a disposición de las personas trabajadoras los medios para poder teletrabajar, en estas circunstancias sobrevenidas puede solicitarte si puedes trabajar desde tus dispositivos y quedaría a tu única decisión el hecho de ponerlos a disposición de la empresa. Igualmente, existen ayudas estatales extraordinarias para la adquisición de dispositivos para que la empresa pueda fomentar el teletrabajo.

38-¿Cómo puedo adaptar mi jornada de trabajo tras el RD 8/2020? En primer lugar, tendrás que acreditar deberes de cuidado de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad (padres/madres, hermanos/as, hijos/as, abuelos/as, nietos/as y cónyuges o parejas de hecho). Estarán incluidas quienes por edad, enfermedad o discapacidad, necesiten cuidado personal y directo como consecuencia directa del COVID-19, así como de aquellas que por decreto de la autoridad competente se hayan visto afectadas por el cierre de centros educativos, entre otros. Si se dan las circunstancias, será opción tuya elegir las medidas concretas que mejor se adapten a tu necesidad como distribuir el tiempo de trabajo, horarios, jornadas continuadas, etc., que faciliten la conciliación de la vida laboral y personal y sean medidas proporcionadas. Para ejecutar las medidas, te tienes que poner de acuerdo con el empresario que tiene un plazo de 24 horas para contestarte razonadamente si su respuesta es negativa. En caso de conflicto, es necesario ir a la jurisdicción social.

39-¿Cómo puedo reducir mi jornada tras el RD 8/2020? Si se dan las circunstancias descritas en el punto anterior, también podrás reducir tu jornada de trabajo hasta en un 100%, con la reducción proporcional de salario.

40-¿Pierdo salario reduciendo mi jornada? ¿Puedo cobrarlo del desempleo? Sí, pierdes el salario en la misma proporción en la que reduzcas tu jornada. No puedes cobrarlo del desempleo, dado que esta reducción no ha seguido los procedimientos de ERTE para poderte acoger a esos beneficios.

41-¿Si ya tengo mi jornada reducida, puedo volverla a reducir por este motivo? Podrás renunciar temporalmente a tu reducción de jornada por conciliación para acogerte a este tipo de reducción de hasta el 100%. Una vez finalizado el carácter extraordinario de esta medida provocada por el COVID-19, puedes volver a tu reducción de jornada por conciliación habitual.

D) PERMISOS Y VACACIONES

42-Tengo las vacaciones fijadas en el calendario pero ahora por el COVID-19 no puedo viajar, ¿se aplazan por el estado de alarma? No, si ya estuvieran fijadas y la actividad de la empresa continúa, no hay nada que obligue al cambio del periodo vacacional.

43-La empresa me obliga a cogerme vacaciones, ¿es legal? No, no es legal. Las vacaciones se fijan por acuerdo entre ambas partes y la fecha de vacaciones ha de conocerse con dos meses de antelación, aunque tengáis pactado que la empresa marca 15 días de vacaciones y tú otros 15, la antelación es la misma. No obstante, puedes decidir llegar a un acuerdo con la empresa para disfrutar de las vacaciones si así os interesa a ambas partes.

44-Se me acaba la baja por maternidad, ¿puedo acumular el permiso de lactancia durante el estado de alarma? Si la empresa continúa su actividad normal y finalizas la baja por maternidad dentro del periodo del estado de alarma, igualmente podrás solicitarle a tu empresa la acumulación del permiso de lactancia para intentar atrasar esa incorporación al trabajo y poder conciliar.

45-¿Existe algún permiso especial por cuidado de hijos a causa del COVID-19? Solo en los casos recogidos en las preguntas 38 y 39 del presente documento, es decir, si concurren las causas en estos puntos descritas, podrás acogerte a una adaptación o reducción de la jornada.

E) BAJAS LABORALES

46-Tengo síntomas como fiebre, tos y/o fatiga ¿puedo cogerme la baja por el COVID-19? Deberás llamar por teléfono a los servicios sanitarios de tu Comunidad Autónoma quienes, por vía telefónica, te darán la baja laboral si así lo entienden.

47-He estado en contacto directo con personas con el COVID-19 ¿tengo derecho a baja? ¿De qué tipo? Depende del grado de exposición. Si el contacto ha sido directo, puede que te den la baja laboral por aislamiento preventivo siguiendo las mismas instrucciones que las descritas en el párrafo anterior.

48-Tengo hijos a cargo o personas de riesgo viviendo conmigo ¿puedo cogerme la baja? No, podrás acogerte a alguna de las medidas extraordinarias aprobadas por el Gobierno en el RD Ley 8/2020 sobre conciliación de la

vida laboral y familiar descritas en las preguntas 38 y 39 del presente documento.

49-Me han dado una baja por enfermedad común, ¿esto está bien? Sí. La enfermedad es por enfermedad común ASIMILADA A ACCIDENTE DE TRABAJO. Esto es, aunque te aparezca baja por enfermedad común, cobrarás de acuerdo a una baja por accidente de trabajo (75% de la BR desde el primer día de la baja). Si al recibir la nómina estuviera mal, llama por teléfono a la sede de UGT de tu provincia y ellos te ayudarán a realizar la reclamación oportuna.

50-Tengo que renovar mi baja laboral, ¿cómo puedo realizarlo? No es necesario que te desplaces al Centro de Salud. Lo mejor es que llames por teléfono a tu centro de salud y ellos te indiquen cual es la forma de proceder. Puede que te dejen la baja para que la recojas o que te den una cita y tendrás que estar atento al teléfono en la fecha y hora indicadas.

51-¿Cómo puedo tramitar una baja laboral que no guarde relación con el COVID-19? Deberás llamar a tu centro de salud y pedir cita con tu médico de familia. Te darán una fecha y una hora y te indicarán que estés atento al teléfono para realizar la consulta por vía telefónica.

F) Trámites en el SEPE

52-He sido despedido antes del RD 8/2020 o durante el periodo de duración del estado de alarma, y el paro está cerrado, ¿cómo puedo solicitar el desempleo? [Formulario para pre-solicitud individual de prestaciones por desempleo](#). Una vez recibido, un gestor del SEPE se pondrá en contacto contigo para formalizar la solicitud.

53-Tengo que renovar mi tarjeta del paro, ¿cómo puedo hacerlo? Durante el tiempo que dure el estado de alarma no tendrás que sellar tu demanda, el servicio publico de empleo de tu comunidad (el ECYL) lo hará de oficio.

54-Se ha pasado el plazo de presentación de la solicitud del paro porque no me cogían/estaba colapsado, ¿pierdo el paro? No, como medida extraordinaria se ha establecido que aquellas solicitudes que entren fuera de fecha, no harán perder el derecho ni disminuirá la duración de la prestación para la persona solicitante. Es decir, si te dan la cita fuera del plazo de 15 días, por ejemplo, tendrás el reconocimiento a la prestación desde el primer día.

55-He sido afectado por un ERTE a causa del COVID-19, ¿qué trámites tengo que hacer? Ninguno. Es la empresa la obligada a dar traslado al SEPE toda la documentación necesaria para darte de alta y comiences a cobrar la prestación por desempleo.

56- Medidas extraordinarias en materia de subsidios

Se han adoptado igualmente medidas destinadas a proteger a los ciudadanos ante el contexto actual, evitando que se vean perjudicados por no poder cumplir determinados requisitos para acceder o continuar percibiendo un subsidio. Así:

- No se tiene que solicitar la prórroga del subsidio, manteniéndose el pago del mismo transcurridos los 6 meses de plazo.
- No se interrumpirá el pago de los subsidios por desempleo por la falta de presentación de la Declaración Anual de Rentas (DAR) en el caso de personas beneficiarias del subsidio para trabajadores mayores de 52 años.

Fuente: UGT

Si necesita más información el Ayuntamiento de Palazuelos de Eresma tiene este servicio activo:

Servicio de Información a trabajadores en asuntos laborales de la Agencia de empleo del Ayuntamiento de Palazuelos de Eresma.

Descripción: atención telemática personalizada:

- Información a trabajadores (crisis covid19)
- Prestaciones por desempleo
- Despidos
- Tipos de contrato
- Ocupaciones más demandadas / Profesiones de futuro

- Formación
- Garantía juvenil
- Etc

Como se presta el servicio: Consultas a través de correo electrónico adl@palazuelosdeeresma.es, ampliables a sesiones a través de skype

INFORMACIÓN A EMPRESAS Y EMPRENDEDORES

PRESTACIÓN CESE DE ACTIVIDAD Y OTRAS CUESTIONES DERIVADAS DE LA CRISIS DEL COVID19

El [Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo](#), de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (RDL), prevé en su [artículo 17 la prestación extraordinaria por cese de actividad](#) para los afectados por declaración del estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, con la finalidad de proteger el cese temporal o disminución de la actividad provocada por una situación en todo caso involuntaria.

Esta prestación extraordinaria **se extiende a todos los trabajadores autónomos, ya estén o no protegidos por la prestación** de cese de actividad prevista en la Ley general de la Seguridad Social (LGSS), siempre que cumplan las condiciones y requisitos previstos en su regulación, tratando con ello de amparar a todo el colectivo ante la situación excepcional acordada para la protección de todos los ciudadanos.

Con objeto de evitar las dudas que la aplicación del artículo 17 del referido RDL pudiera suscitar, la **Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social** ha adoptado el **Criterio 5/2020, de 20 de marzo**, cuyo tenor es el siguiente:

Uno. Ámbito subjetivo de aplicación:

El ámbito subjetivo de aplicación del RDL se corresponde con el previsto en el [artículo 305 de la LGSS](#), causándose derecho a esta prestación extraordinaria, independientemente de que hayan cotizado o no por la contingencia de cese de actividad.

Dos. Requisitos:

Los requisitos que establece el artículo 17.1 del RDL para acceder al derecho a la prestación extraordinaria por cese de actividad que se regula en este artículo, tanto para los trabajadores por cuenta propia o autónomos cuyas actividades queden suspendidas, como para los trabajadores cuya facturación en el mes anterior al que se solicita la prestación se vea reducida, al menos, en un 75 % en relación con el promedio de facturación del semestre anterior, como consecuencia de lo previsto en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma, son los siguientes:

- Estar afiliados y en alta, en la fecha de la declaración del estado de alarma, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (RETA) o, en su caso, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar (RETMAR).
- En el supuesto de que su actividad no se vea directamente suspendida en virtud de lo previsto en el Real Decreto 463/2020, acreditar la reducción de su facturación en, al menos, un 75 %, en relación con la efectuada en el semestre anterior.
- Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. No obstante, si en la fecha de la suspensión de la actividad o de la reducción de la facturación no se cumpliera este requisito, el órgano gestor invitará al pago al trabajador autónomo para que en el plazo improrrogable de 30 días naturales ingrese las cuotas debidas. La regularización del descubierto producirá plenos efectos para la adquisición del derecho a la protección.

Estos requisitos precisan delimitar los siguientes extremos:

1. El Real Decreto 463/2020, por el que se declara el estado de alarma, a tenor de lo indicado en su disposición final tercera, entró en vigor en el momento de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», el 14 de marzo de 2020, por lo que es esta fecha a la que se refiere el requisito de la letra a) del artículo 17.1 del RDL.

Por tanto, **el solicitante, a fecha de 14 de marzo, debería estar afiliado y en alta en el RETA o, en su caso, en el RETMAR.**

2. La **reducción de la facturación** en el mes natural anterior a la solicitud ha de ser de al menos el 75 %, a tenor de lo indicado en el artículo 17.1, en relación con la media efectuada en el semestre natural anterior a la declaración del estado de alarma, que deberá acreditarse en los términos establecidos en el apartado tres.

Cuando el trabajador autónomo no lleve de alta los 6 meses naturales exigidos para acreditar la reducción de los ingresos, la valoración se llevará a cabo teniendo en cuenta el periodo de actividad.

3. El **plazo para solicitar la prestación** es de 1 mes desde la entrada en vigor; por tanto, **finaliza el 14 de abril, sin perjuicio de que si se acordara la prórroga del estado de alarma por el Gobierno puedan modificarse las medidas adoptadas**, de conformidad con lo previsto en la disposición final décima del RDL, que establece que «las medidas previstas en el presente real decreto-ley mantendrán su vigencia durante el plazo de un mes desde su entrada en vigor, sin perjuicio de que, previa evaluación de la situación, se pueda prorrogar su duración por el Gobierno mediante real decreto-ley».

Tres. Documentación:

La **acreditación de la reducción de la facturación se realizará mediante la aportación de la información contable que lo justifique, pudiendo hacerse a través de la copia del libro de registro de facturas emitidas y recibidas; del libro diario de ingresos y gastos; del libro registro de ventas e ingresos; o del libro de compras y gastos.**

Aquellos trabajadores autónomos que no estén obligados a llevar los libros que acreditan el volumen de actividad, deberán acreditar la reducción al menos del 75% exigida por cualquier medio de prueba admitido en derecho.

Toda solicitud deberá ir acompañada de una declaración jurada en la que se haga constar que cumplen todos los requisitos exigidos para causar derecho a esta prestación.

Cuatro. Cuantía de la prestación:

Cuando se trate de trabajadores autónomos que tengan la carencia para causar derecho a la prestación por cese de actividad prevista en la LGSS, la cuantía de la prestación se determinará aplicando el 70 % a la base reguladora, calculada de conformidad con lo previsto en el [artículo 339 de la LGSS](#).

Cuando no se acredite el período mínimo de cotización para tener derecho a la prestación, la cuantía de la prestación será equivalente al 70 % de la base mínima de cotización de la actividad desempeñada por el trabajador autónomo en el RETA o, en su caso, en el RETMAR.

Independientemente de que el trabajador autónomo reúna o no el período mínimo de cotización, el importe de la prestación estará siempre sujeta a los límites del [artículo 339.2 de la LGSS](#).

Cinco. Alta y cotización:

Durante el periodo de percepción de la prestación extraordinaria por cese de actividad **el trabajador autónomo que suspenda la actividad no estará obligado a tramitar la baja. Si la causa del derecho a la prestación es la reducción de la facturación** en el mes anterior al que se solicita la prestación en un 75 % en relación con la

efectuado en el semestre anterior, **deberá permanecer, en todo caso, de alta** en el correspondiente régimen de Seguridad Social.

Durante el periodo de percepción de esta prestación no existirá obligación de cotizar.

Respecto de **las cuotas ya ingresadas y que se puedan ingresar, incluidos**, en su caso, **únicamente los recargos, intereses de demora y costas que se hubieran satisfecho o se puedan realizar, y se superpongan con alguno de los días del período durante el que se tienen derecho a la prestación de carácter excepcional, serán devueltas a petición de los interesados.** Su solicitud deberá formularse **junto con la solicitud de la prestación excepcional, debiendo acompañarse a tal efecto los documentos acreditativos de su pago y sin que pueda ya solicitarse una vez expirado el plazo.** Si el que tuviera derecho a la devolución fuera deudor de la Seguridad Social por cuotas correspondientes a otros períodos o por otros recursos del sistema, el crédito por la devolución será aplicado al pago de las deudas pendientes con aquella en la forma que legalmente proceda.

Transcurrido los efectos temporales de estas medidas, volverían a ser de aplicación los beneficios en la cotización que en su caso se vinieran disfrutando con anterioridad a la concesión de esta prestación.

Seis. Duración:

La prestación extraordinaria por cese de actividad tendrá una duración de 1 mes, ampliándose, en su caso, hasta el último día del mes en el que finalice el estado de alarma, en el supuesto de que este se prorrogue y tenga una duración superior al mes, siempre que continúen los requisitos exigidos para su concesión.

Siete. Beneficios de su concesión:

La concesión de esta prestación no reducirá los períodos de prestación por cese de actividad a los que el beneficiario pueda tener derecho en el futuro.

El tiempo **durante el que se perciba la prestación extraordinaria por cese de actividad se entenderá como cotizado tanto por contingencias comunes como por contingencias profesionales, así como por cese de actividad para quienes vinieran haciéndolo al tiempo de solicitar la prestación.**

Ocho. Incompatibilidades:

No causarán derecho a esta prestación los trabajadores autónomos que vinieran percibiendo una prestación o tengan derecho a otra prestación del Sistema de Seguridad Social, tanto si la percibe como si no.

Nueve. Concurrencia con los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada por casusa de vinculada al COVID-19:

Quando concurra la tramitación del procedimiento al que se refiere este Criterio con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada vinculada al COVID-19, el trabajador autónomo en el momento de presentar la solicitud de la prestación excepcional deberá adjuntar copia del inicio de las actuaciones dirigidas a su tramitación.

ERTE POR FUERZA MAYOR

Información sobre la presentación de expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor por causa del covid-19 en el ministerio trabajo y economía social: [enlace a la guía](#)

Si necesita más información el Ayuntamiento de Palazuelos de Eresma tiene este servicio activo:

Servicio de Información y asesoría a empresas de la A.E.D.L. del Ayuntamiento de Palazuelos de Eresma

Descripción: Atención personalizada telemática para:

- Información a autónomos (crisis covid19)
- Marketing digital y SEO Local

- SEM (anuncios)
- Ecommerce
- Contratación
- Etc

Formato: Asesoría individual en varias sesiones a través de skype o simple consulta

Como acceder al Servicio: Mail de consulta o solicita cita por skype en E.: adl@palazuelosdeeresma.es).

OTROS SERVICIOS ACTIVOS DE LA A.E.D.L. DEL AYUNTAMIENTO DE PALAZUELOS DE ERESMA

Servicio de información u orientación a emprendedores.

Descripción: Atención personalizada telemática para:

- Oportunidades de mercado existentes
- Tutorías de planes de negocio
- Tutoría estudio de la competencia
- Líneas de financiación
- Ayudas y subvenciones
- Trámites de alta
- Impuestos
- Marketing digital y SEO Local
- Ecommerce
- Contratación
- Etc.

Formato: Asesoría individual en varias sesiones a través de skype o simple consulta

Como acceder al Servicio: Mail de consulta o solicita cita por skype en E.: adl@palazuelosdeeresma.es).

Servicio telemático de orientación profesional

Descripción: Atención personalizada para:

- → Elección de estudios (primer estudio, reorientación de carrera).
- → Analisis de empleabilidad.
- → Planificación y acompañamiento en la búsqueda de empleo (Perfil profesional, Fijar Ocupaciones objetivo y estudiarlas a fondo; Identificar y estudiar Empresas Objetivo, Contactos objetivo, Mejorar en el uso de herramientas clave como el cv, la entrevista de trabajo, o la presencia digital, usar los recurso clave, etc).
- → Búsqueda de opciones para la Reorientación profesional.
- → Gestión de la vida profesional.

En que consiste: Asesoría individual en varias sesiones

Como acceder al Servicio: *Pide* cita en E.: adl@palazuelosdeeresma.es.

Como se presta el servicio: *las sesiones se harán a través de skype.*

Servicio de intermediación laboral

Trabajadores

- Puedes subir tu CV a nuestra base de datos: [FORMULARIO](#), (si necesitas ayuda envía un correo a adl@palazuelosdeeresma.es, y te ayudamos).
- Puedes usar nuestro grupo de linkedin para informarte, compartir información sobre empleo, interrelacionarte con otros profesionales, o mostrar tu talento: [Orientación laboral A.E.D.L. del Ayuntamiento de Palazuelos de Eresma](#).
- Publicamos ofertas de empleo gestionadas desde esta agencia con empresas que nos las hacen llegar a las que puedes inscribirte siguiendo las instrucciones que las acompañan.
- Puedes actualizar tu CV. Aprovecha para actualizar el CV que subiste a nuestra base de datos (la inscripción dura dos años si no se actualiza). Para ello entra en la misma página donde lo subiste ([FORMULARIO](#)), y en la parte de arriba del formulario verás una caja para meter el correo electrónico, y otra para meter una contraseña (la contraseña que te enviamos cuando subiste tu curriculum en nuestra base de datos)

Servicios adicionales

- Newsletter: todos las semanas la A.E.D.L. envía un boletín con una amplia selección de ofertas de trabajo, empezando con las que ella misma gestiona. ENLACE ([suscríbete](#))

Servicios de intermediación laboral para empresas:

- Publica tu oferta de empleo y te buscamos en nuestra base de datos candidatos acorde a tu oferta.
- Llegue a un mayor número de candidatos: difundimos tu oferta a través de nuestros canales digitales para atraer candidatos.

[FORMULARIO PARA SUBIR OFERTAS](#). Más información: adl@palazuelosdeeresma.es.

Servicio de formación a trabajadores y a empresas

Información sobre los Recursos formativos para trabajadores y empresas y emprendedores

Como acceder: E.: adl@palazuelosdeeresma.es

Talleres de ayuda para la búsqueda de empleo y Talleres para empresas y emprendedores

Formato de los talleres: Talleres online usando la plataforma google classroom.

Como acceder:

- Abrimos inscripción para cada taller a través de un formulario colgado en la web.
- Una vez inscrito, te enviaremos un código a tu correo electrónico y podrás seguir el taller a la hora que tu quieras o cuando puedas. Eso sí, daremos un plazo de termino para cada uno de ellos.

Servicio de promoción empresarial

Integración de la empresa en las guía digitales de la web municipal:

- Guía digital de empresas (todos los sectores) enlace al formulario para subir tu empresa: <http://www.palazuelosdeeresma.es/empresas-y-comercios-en-el-municipio-directorio-m>. Si lo prefieres, mándanos tus datos por mail (adl@palazuelosdeeresma.es), y nosotros lo hacemos.
- Mapa digital de empresas de los sectores Comercio y Horeca (nuevo servicio). mándanos tus datos por mail (adl@palazuelosdeeresma.es), y nosotros lo hacemos.

A.E.D.L.
Concejalía de promoción
económica y empleo

AYUNTAMIENTO DE
PALAZUELOS DE ERESMA

VISITANOS O CONTACTA

AYUNTAMIENTO DE PALAZUELOS DE ERESMA, C/ REAL 17, PALAZUELOS
DE ERESMA, EN CARRETERA DE SEGOVIA 6, TABANERA DEL MONTE
(pide cita)

921 449354 extensión 8

adl@palazuelosdeeresma.es