

Nº 10 de 2020 (Fecha: 01/04/2020)

BOLETIN

AGENCIA DE EMPLEO Y DESARROLLO LOCAL

CONCEJALÍA DE PROMOCIÓN
ECONOMÍA Y EMPLEO

AYUNTAMIENTO DE
PALAZUELOS DE ERESMA

Íncide

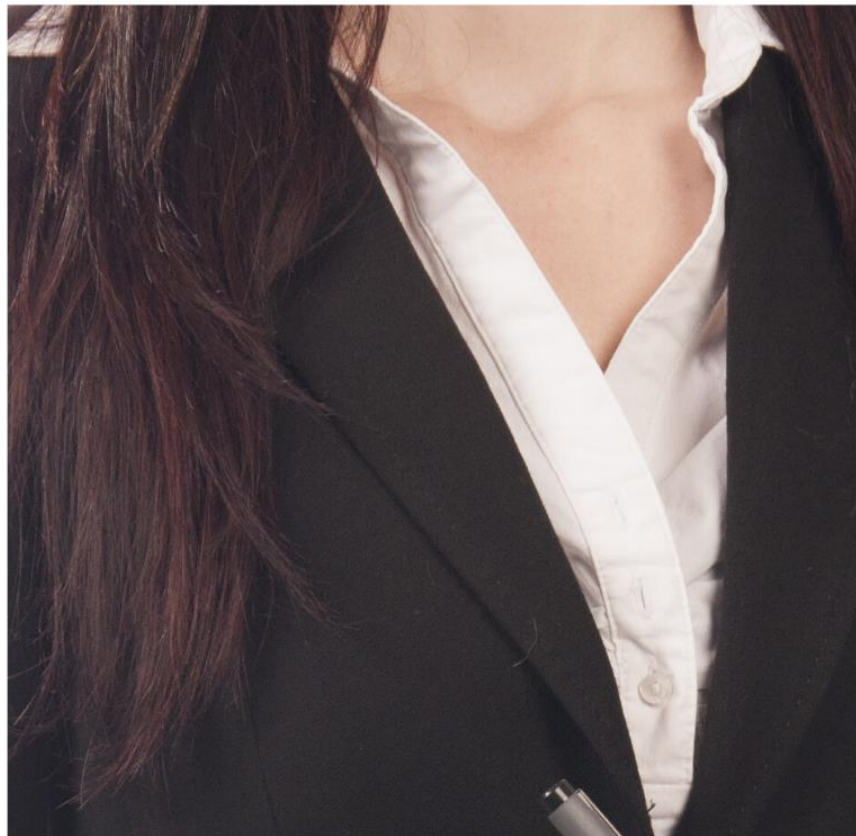
**ESPECIAL INFORMACIÓN A
TRABAJADORES Y AUTONOMOS
SOBRE LAS MEDIDAS DE
AMBITO LABORAL DERIVADAS
DE LA CRISIS DEL COVID-19 II**

Agencia de Empleo y
Desarrollo Local



AYUNTAMIENTO DE
PALAZUELOS DE ERESMA

Concejalía de promoción
económica y empleo



**#ESTE
VIRUS
LO
PARAMOS
UNIDOS**



Seguimos trabajando en
servicio telemático

DOS NUEVOS SUBSIDIOS

El Consejo de ministros ha aprobado el 31 de marzo 2 nuevos subsidios:

SUBSIDIO POR DESEMPLEO FIN DE CONTRATO TEMPORAL

El Gobierno aprueba un **subsidio extraordinario por desempleo de 440 euros al mes** para aquellos trabajadores que no cuenten con derecho a paro. Esta **prestación económica cubrirá a los trabajadores/as que finalizarán su contrato temporal** y que debido al confinamiento por la alerta sanitaria del coronavirus.

El Vicepresidente del gobierno, Pablo Iglesias ha señalado en rueda de prensa que la Constitución Española en su artículo 35 » *todos los hogares deben tener los ingresos suficientes para cubrir sus necesidades básicas*«.

¿Qué personas pueden solicitar esta nueva prestación?

Podrán acogerse a esta nueva **ayuda de 440 euros al mensuales**, a todos aquellos trabajadores que hubieran finalizado su contrato y que **no cuenten con derecho a la prestación por desempleo** «paro».

El contrato finalizado deberá de tener una **duración de al menos dos meses** y que este se extinguiera una vez decretado el estado de alarma.

La cantidad a percibir será el 80 % del Indicador Múltiple Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM), es decir, a unos 440 euros aproximadamente.

No se podrá solicitar hasta dentro de un mes, según informa el SEPE.

¿Que duración tiene?

La duración de esta ayuda económica es en un principio de un mes. Sobre la prórroga o renovación, el gobierno no ha dado detalles.

¿Puedo cobrar este subsidio con otra ayuda?

No, este **subsidio extraordinario por desempleo** no puede ser complementado con otras ayudas, **salarios sociales** o **rentas mínimas de inserción**. Tampoco se podrá cobrar junto otra prestación emitida por el **SEPE** o la **Seguridad Social**.

Donde se solicita esta ayuda

Se podrá solicitar a través del **Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)**. Pronto se habilitarán los formularios para que los interesados puedan solicitarlo de forma telemática (online).

Esto significa que, aquellas personas que estuvieran cobrando por ejemplo, la renta mínima de inserción no podrán acogerse a este nuevo subsidio. Tampoco podrán solicitarlo si por ejemplo estamos cobrando el **subsidio para mayores de 52 años** o el subsidio por insuficiencia de cotización.

¿Cuándo se podrá solicitar en la práctica esta ayuda?

El SEPE dispone de 1 mes para establecer el procedimiento, hasta que no lo haga no se podrá solicitar.

SUBSIDIO POR DESEMPLEO DE PERSONAS EMPLEADAS DE HOGAR

El Consejo de Ministros del 31 de marzo de 2020 ha aprobado una **ayuda extraordinaria para las empleadas de hogar** y que tiene estas **características**:

- **La ayuda equivaldrá al 70% de su base reguladora** (la base que cobra en nómina la empleada) hasta un máximo equivalente al Salario Mínimo Interprofesional (máximo 950 euros al mes), en caso de que la pérdida de actividad sea total.
- **Si la empleada ha reducido parcialmente su jornada**, percibirá la parte proporcional de la ayuda correspondiente a la reducción.
- **Podrán solicitarla las trabajadoras y trabajadores dados de alta como empleadas de hogar antes de la entrada en vigor del estado de alarma** que hayan dejado de prestar servicios en uno o varios domicilios, total o parcialmente, para reducir el riesgo de transmisión a causa de la crisis sanitaria del Covid-19. También las que hayan sido objeto de despido o desistimiento de contrato durante la crisis sanitaria.
- Será necesario justificar la pérdida total o parcial de la actividad **con una declaración responsable firmada de la persona empleadora, la carta de despido, la comunicación de desestimación o la baja en el Sistema Especial de Empleadas de Hogar** del Régimen General de la Seguridad Social.
- El nuevo subsidio para empleadas de hogar **es compatible con otros ingresos** que pudieran tener por cuenta propia o ajena, siempre que no superen, en conjunto, el SMI (950 euros al mes en 14 pagas). Sin embargo, **será incompatible** con el subsidio por incapacidad temporal (IT, baja por enfermedad) o con el cobro del Permiso Retribuido Recuperable.
- Aún no se ha publicado en el BOE la regulación de esta ayuda (se espera conocerla a partir del 1 de abril). Para solicitar la ayuda habrá que seguir el procedimiento que el SEPE indicará en los próximos días.

¿Cuándo se podrá solicitar en la práctica esta ayuda?

El SEPE dispone de 1 mes para establecer el procedimiento, hasta que no lo haga no se podrá solicitar.

Regulación legal del nuevo subsidio para empleadas de hogar

Todas las condiciones de esta nueva ayuda están reguladas en el recientemente aprobado [RDL 11/2020, artículos 30, 31 y 32 \(ver\)](#).

¿Cuál es la protección que en condiciones normales tienen las empleadas de hogar?

Las empleadas de hogar están integradas en el Régimen General, pero en un sistema especial en el que **no cotizan por desempleo y por lo tanto, no pueden recibir ninguna prestación por el paro cuando cesan en el trabajo**.

Si entonces no se cotiza por desempleo, ¿para qué sirven las cuotas de seguridad social que pagan las empleadas de hogar?

Con las cotizaciones que se pagan en este sistema se tiene cubierta la asistencia sanitaria por enfermedad, accidente y maternidad. Hay derecho a la prestación por maternidad, paternidad, etc y también se cotiza para la pensión de jubilación. Sin embargo, el tiempo que se cotiza como empleado de hogar no se tiene en cuenta para poder recibir prestaciones y subsidios por desempleo.

Entonces ¿qué sucede normalmente cuando un empleado de hogar se queda sin trabajo?

Depende de si tiene cotizaciones por desempleo anteriores o no.

- **Si el trabajador tiene acumuladas cotizaciones por desempleo en el régimen general por otros trabajos previos y no las ha consumido para pedir otras ayudas anteriores**, entonces podrá solicitar la prestación o el subsidio por desempleo que corresponda, siempre que la baja como empleado de hogar no haya sido una baja voluntaria.

- **Si el trabajador no tiene acumuladas otras cotizaciones por desempleo de trabajos anteriores en el régimen general, no puede pedir el paro.** Esa situación de desprotección es la que están sufriendo muchas empleadas que por el confinamiento de las familias en sus domicilios, han tenido que dejar de trabajar. Con la normativa actual, el ingreso de estas empleadas en el circuito de ayudas del SEPE no era sencillo. Una vez que dejan de trabajar como empleado de hogar, para cobrar el paro tendrán que conseguir un trabajo con cotización por desempleo (régimen general de trabajadores por cuenta ajena) y acumular 360 días para poder pedir la [prestación contributiva](#). Si con las nuevas cotizaciones no llegan al año, pero al menos alcanza seis meses (o tres únicamente si tiene responsabilidades familiares) ya podrían solicitar [el subsidio por cotización insuficiente](#). **La nueva ayuda que acaba de aprobar el gobierno trata de cubrirla situación de desprotección que en este momento está afectando a miles de trabajadoras del hogar.**

LA PARALIZACIÓN DE ACTIVIDADES Y EL PERMISO RETRIBUIDO OBLIGATORIO RECUPERABLE

El RDL 10/2020 establece, con el fin de obstaculizar la expansión del contagio, la limitación de la movilidad sobre la base del cierre de aquellas actividades que no se consideren esenciales durante un periodo de tiempo limitado, del 30 de marzo al 9 de abril. Para ello, instituye en su artículo segundo una figura inédita en nuestro país: el permiso retribuido obligatorio recuperable, que pretende articular la protección de las personas trabajadoras sin dañar a la economía de las empresas pues pueden recuperar posteriormente el tiempo de trabajo remunerado perdido. Este permiso supone la paralización de la actividad laboral del trabajador sin la pérdida de sus derechos retributivos, si bien el tiempo de trabajo deberá ser recuperado en un momento posterior.

2.1. Inclusiones y exclusiones del permiso retribuido obligatorio recuperable

2.1.1 Inclusiones

La norma incluye en su artículo primero con carácter general al conjunto de las personas trabajadoras que prestan servicios en empresas e instituciones, públicas y privadas, cuya actividad no ha sido paralizada por la declaración del estado de alarma establecida por el RD 463/2020, de 14 de marzo. Aquellas que habían visto que la actividad de su empresa quedaba paralizada, se deben haber visto afectadas por los mecanismos de regulación temporal regulados en los artículos 22 y 23 del RDL 8/2020. Ante todo hemos de destacar que la excepcionalidad de la medida no permite excluir el respeto de derechos y libertades fundamentales, más allá de las restricciones a la movilidad y otras importantes capacidades que se le otorga a la Autoridad por los artículos 11 y 12 de la Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio. De este modo, la afectación a la libertad sindical que implica no incluir esta actividad entre las esenciales, prohibiendo, de modo indirecto, la movilidad y circulación de las personas dedicadas a esta actividad supone ir mucho más allá de lo admisible, entrando en ámbitos propios del Estado de Sitio (art. 13. 1 b)) que permite restricciones a los derechos de la ciudadanía en los estrictos términos del precepto y con la previa autorización del Congreso de Diputados.

2.1.2. Exclusiones

El 10/2020 contiene en su artículo primero y en su Anexo I un extenso listado de actividad y situaciones excluidas del permiso y que mantienen, por tanto, una situación de “normalidad” en su prestación. Junto a este Anexo I, existen otra serie de 6 preceptos, referidos a actividades que están permitidas y otras situaciones a las cuales el permiso no afecta ni interfiere. Veámoslas: a) Personas trabajadoras excluidas al considerarse su actividad o empresa como esencial y estar enunciada en el Anexo I del RDL 10/2020. Listado muy extenso y que además no es cerrado puesto que puede ser modificado por decisión del Ministerio de Sanidad, al que se habilita para ello: “El Ministro de Sanidad, en su condición de autoridad competente delegada, podrán modificar o especificar, mediante las órdenes necesarias, las actividades que se ven afectadas por el permiso retribuido recuperable previsto en este artículo y sus efectos”. El Anexo I se remite expresamente a algunos de

los supuestos ya contenidos en el Real Decreto 463/2020 por el que se declara el Estado de Alarma (comercios de alimentación, farmacias, transporte de mercancías, tránsito aduanero infraestructuras críticas, entrega a domicilio de comidas, operadores críticos de servicios esenciales, etc.), añadiendo a éstos un elenco bastante extenso que reitera, a veces, las prescripciones de éste: “2. (...) actividades que participan en la cadena de abastecimiento del mercado y en el funcionamiento de los servicios de los centros de producción de bienes y servicios de primera necesidad, incluyendo alimentos, bebidas, alimentación animal, productos higiénicos, medicamentos, productos sanitarios o cualquier producto necesario para la protección de la salud, permitiendo la distribución de los mismos desde el origen hasta el destino final. 3. Las que prestan servicios en las actividades de hostelería y restauración que prestan servicios de entrega a domicilio. 4. Las que prestan servicios en la cadena de producción y distribución de bienes, servicios, tecnología sanitaria, material médico, equipos de protección, equipamiento sanitario y hospitalario y cualesquiera otros materiales necesarios para la prestación de servicios sanitarios. 5. Aquellas imprescindibles para el mantenimiento de las actividades productivas de la industria manufacturera que ofrecen los suministros, equipos y materiales necesarios para el correcto desarrollo de las actividades esenciales recogidas en este anexo. 6. Las que realizan los servicios de transporte, tanto de personas como de mercancías, que se continúen desarrollando desde la declaración del estado de alarma, así como de aquéllas que deban asegurar el mantenimiento de los medios empleados para ello, al amparo de la normativa aprobada por la autoridad competente y las autoridades competentes delegadas desde la declaración del estado de alarma. 7. Las que prestan servicios en Instituciones Penitenciarias, de protección civil, salvamento marítimo, salvamento y prevención y extinción de incendios, seguridad de las minas, y de tráfico y seguridad vial. Asimismo, las que trabajan en las empresas de seguridad privada que prestan servicios de transporte de seguridad, de respuesta ante alarmas, de ronda o vigilancia discontinua, y 7 aquellos que resulte preciso utilizar para el desempeño de servicios de seguridad en garantía de los servicios esenciales y el abastecimiento a la población. 8. Las indispensables que apoyan el mantenimiento del material y equipos de las fuerzas armadas. 9. Las de los centros, servicios y establecimientos sanitarios, así como a las personas que (i) atiendan mayores, menores, personas dependientes o personas con discapacidad, y las personas que trabajen en empresas, centros de I+D+I y biotecnológicos vinculados al COVID-19, (ii) los animalarios a ellos asociados, (iii) el mantenimiento de los servicios mínimos de las instalaciones a ellos asociados y las empresas suministradoras de productos necesarios para dicha investigación, y (iv) las personas que trabajan en servicios funerarios y otras actividades conexas. 10. Las de los centros, servicios y establecimientos de atención sanitaria a animales. 11. Las que prestan servicios en puntos de venta de prensa y en medios de comunicación o agencias de noticias de titularidad pública y privada, así como en su impresión o distribución. 12. Las de empresas de servicios financieros, incluidos los bancarios, de seguros y de inversión, para la prestación de los servicios que sean indispensables, y las actividades propias de las infraestructuras de pagos y de los mercados financieros. 13. Las de empresas de telecomunicaciones y audiovisuales y de servicios informáticos esenciales, así como aquellas redes e instalaciones que los soportan y los sectores o subsectores necesarios para su correcto funcionamiento, especialmente aquéllos que resulten imprescindibles para la adecuada prestación de los servicios públicos, así como el funcionamiento del trabajo no presencial de los empleados públicos. 14. Las que prestan servicios relacionados con la protección y atención de víctimas de violencia de género. 15. Las que trabajan como

abogados, procuradores, graduados sociales, traductores, intérpretes y psicólogos y que asistan a las actuaciones procesales no suspendidas por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 y, de esta manera, cumplan con los servicios esenciales fijados consensuadamente por el Ministerio de Justicia, Consejo General del Poder Judicial, la Fiscalía General del Estado y las Comunidades Autónomas con competencias en la materia y plasmados en la Resolución del Secretario de Estado de Justicia de fecha 14 de marzo de 2020, y las adaptaciones que en su caso puedan acordarse. 16. Las que prestan servicios en despachos y asesorías legales, gestorías administrativas y de graduados sociales, y servicios ajenos y propios de prevención de riesgos laborales, en cuestiones urgentes. 17. Las que prestan servicios en las notarías y registros para el cumplimiento de los servicios esenciales fijados por la Dirección General de Seguridad Jurídica y Fe Pública. 18. Las que presten servicios de limpieza, mantenimiento, reparación de averías urgentes y vigilancia, así como que presten servicios en materia de recogida, gestión y tratamiento de residuos peligrosos, así como de residuos sólidos urbanos, peligrosos y no peligrosos, recogida y tratamiento de aguas residuales, 8 actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos y transporte y retirada de subproductos o en cualquiera de las entidades pertenecientes al Sector Público, de conformidad con lo establecido en el artículo 3 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público. 19. Las que trabajen en los Centros de Acogida a Refugiados y en los Centros de Estancia Temporal de Inmigrantes y a las entidades públicas de gestión privada subvencionadas por la Secretaría de Estado de Migraciones y que operan en el marco de la Protección Internacional y de la Atención Humanitaria. 20. Las que trabajan en actividades de abastecimiento, depuración, conducción, potabilización y saneamiento de agua. 21. Las que sean indispensables para la provisión de servicios meteorológicos de predicción y observación y los procesos asociados de mantenimiento, vigilancia y control de procesos operativos. 22. Las del operador designado por el Estado para prestar el servicio postal universal, con el fin de prestar los servicios de recogida, admisión, transporte, clasificación, distribución y entrega a los exclusivos efectos de garantizar dicho servicio postal universal. 23. Las que prestan servicios en aquellos sectores o subsectores que participan en la importación y suministro de material sanitario, como las empresas de logística, transporte, almacenaje, tránsito aduanero (transitarios) y, en general, todas aquellas que participan en los corredores sanitarios. 24. Las que trabajan en la distribución y entrega de productos adquiridos en el comercio por internet, telefónico o correspondencia. 25. Cualesquiera otras que presten servicios que hayan sido considerados esenciales.” A estas actividades del Anexo I, como no podía ser sino de rigor, salvando una ausencia clamorosa y que ya fue detallada en la primera edición de este documento, se une por la Disposición Tercera de la Orden SND 307/2020 las actividades de representación sindical y patronal, “las cuales no estarán afectadas por las restricciones de movilidad contenidas en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, y en Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, con el fin de garantizar la asistencia y asesoramiento a personas trabajadoras y empleadores”. Como reseñábamos, la regulación del RDL 10/2020 suponía la afectación a la libertad sindical al no incluir esta actividad entre las esenciales, prohibiendo, de modo indirecto, la movilidad y circulación de las personas dedicadas a esta actividad, lo que suponía ir mucho más allá de lo admisible, entrando en ámbitos propios del Estado de Sitio (art. 13. 1 b)) que permite restricciones a los derechos de la ciudadanía en los estrictos términos del precepto y con la previa autorización del Congreso de Diputados. b) Trabajadores autónomos. Respeto de los cuales la Orden SND

307/2020 aclara que si bien habían quedado suspendidas las actividades que se describen y contienen en el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, quedan excluidos del ámbito del Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, no resulta de aplicación a las personas trabajadoras por cuenta propia (Disposición segunda) 9 Realmente, la propia concepción del permiso retribuido obligatorio recuperable, diseñado para aquellos que efectúan una prestación de servicios laboral, estatutaria o funcionarial pero no propia del trabajo autónomo los excluía pero la Orden 307/2020 lo aclara. Es obvio, no obstante, que este colectivo aunque su actividad se encuentre entre las enunciadas en el Anexo I del RDL 10/2020 puede seguir trabajando “normalmente” como señala la Exposición de Motivos de la Orden. Es evidente que el falso autónomo no. Se añadiría aquí a una infracción de carácter de Seguridad Social otra de carácter gubernativo. c) Personas trabajadoras que puedan seguir desempeñando su actividad con normalidad mediante teletrabajo o cualquiera de las modalidades no presenciales de prestación de servicios. d) Las personas trabajadoras que se encuentran de baja por incapacidad temporal o cuyo contrato esté suspendido por otras causas legalmente previstas. e) Las personas trabajadoras contratadas por (i) aquellas empresas que hayan solicitado o estén aplicando un expediente de regulación temporal de empleo de suspensión y (ii) aquellas a las que les sea autorizado un expediente de regulación temporal de empleo de suspensión durante la vigencia del permiso previsto este real decreto-ley. La redacción no resulta la más adecuada. Parece entenderse en su literalidad que lo que determina la exclusión es que la empresa haya solicitado, o se le esté aplicando, o se le haya autorizado un ERTE en el periodo de vigencia del permiso, no que el trabajador esté o no incluido en él. Esta interpretación literal nos llevaría a que personas trabajadoras de empresas no incluidas en las actividades o servicios esenciales del Anexo I y no afectadas por el ERTE planteado por la empresa debieran continuar trabajando, lo cual parece contradecir el espíritu y misión de la norma. Es la condición de trabajador afectado la que debe determinar la exclusión. Igualmente, en el supuesto de ERTES por reducción, en la jornada no reducida debe entenderse no excluido el trabajador o la trabajadora a menos que se encuentre prestando servicios en alguno de los servicios esenciales. f) Personas trabajadoras que presten servicios en empresas que deban aplicar el permiso retribuido recuperable regulado pero han establecido, al ser necesario, un número mínimo de plantilla o los turnos de trabajo estrictamente imprescindibles con el fin de mantener la actividad indispensable. Esta actividad y este mínimo de plantilla o turnos tendrá como referencia la mantenida en un fin de semana ordinario o en festivos. (art. 4 del RDL). No se establece regla alguna pero es obvio que la elección del personal debe ajustarse a criterios objetivos y no discriminatorios. También que tal elección debe ser comunicada a los representantes de los trabajadores que deberán controlar la estricta regulación que establece el precepto. g) Excepciones transitorias. Supuestos en los que se permite brevemente la actividad a. En aquellos casos en los que resulte imposible interrumpir de modo inmediato la actividad, las personas trabajadoras incluidas en el ámbito subjetivo de este real decreto-ley podrán prestar servicios el lunes 30 de marzo de 2020 con el único propósito de llevar a cabo las tareas imprescindibles para poder hacer efectivo el permiso retribuido recuperable sin perjudicar de manera irremediable o desproporcionada la reanudación de la actividad empresarial. (Disposición transitoria primera. Garantías para la reanudación de la actividad empresarial.) b. Aquellas personas trabajadoras del ámbito del transporte que se encuentren realizando un servicio no incluido en este real decreto-ley en el momento de su entrada en vigor, iniciarán el permiso retribuido recuperable una vez finalizado el servicio en curso, incluyendo como parte del servicio, en su caso, la

operación de retorno correspondiente (Disposición transitoria segunda. Continuidad de los servicios de transporte).

2.2. Acreditación de la exclusión La Disposición cuarta de la Orden SND 307/2020 establece el derecho de las personas trabajadoras por cuenta ajena que no deban acogerse al permiso retribuido recuperable y de aquellas dedicadas a la actividad de representación sindical o empresarial a que se les expida una declaración responsable por la empresa o entidad empleadora, reconociendo tal circunstancia, de acuerdo con el modelo recogido en el Anexo de esta Orden, a fin de facilitar los trayectos necesarios entre su lugar de residencia y su lugar de trabajo y de acreditarlo ante los agentes de la autoridad.

2.3. Contenido, alcance y recuperación del permiso retribuido obligatorio recuperable Al tratarse un permiso retribuido, la persona trabajadora conservará el derecho a la retribución que le hubiera correspondido de estar prestando servicios con carácter ordinario, incluyendo salario base y complementos salariales (art. 2 RDL 10/2020). Por tanto, la retribución salarial es completa, sí se excluirán obviamente las retribuciones extrasalariales. ¿Cuándo podrá hacerse efectiva la recuperación? Desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma hasta el 31 de diciembre de 2020. (Art. 3 RDL 10/2020). Plazo que carece de utilidad para los trabajadores vinculados por contratos temporales, en los cuales la efectividad de su recuperación tiene como límite su propia duración, salvo prórroga. ¿Cómo se articulará la recuperación (art. 3 RDL 10/2020)? Se establece un procedimiento negociado similar en cuanto a la existencia del periodo de consultas, plazos y constitución de la comisión negociadora al establecido para el ERTE por causas económicas, técnica, organizativas y productivas en el art. 23 RDL 8/2020. Añade el RDL 10/2020, menciones clásicas en la literatura normativa negociada española y otras no tanto como: - la obligación de negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo; - la consideración como mayoría necesaria para el acuerdo la de la mayoría de las personas que integran la representación legal de las personas trabajadoras o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de las personas que se hayan visto afectadas por este permiso extraordinario. Esta restricción a la representatividad de las personas afectadas carece de sentido e inicia un 13 camino de mayorías vinculadas al interés concreto que era inédito en el ámbito de la representación unitaria y sindical; - la posibilidad de las partes de acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por los procedimientos de mediación o arbitraje previstos. El acuerdo alcanzado podrá regular: - la recuperación de todas o de parte de las horas de trabajo durante el permiso regulado en este artículo, - el preaviso mínimo con que la persona trabajadora debe conocer el día y la hora de la prestación de trabajo resultante, - el periodo de referencia para la recuperación del tiempo de trabajo no desarrollado. No obstante, en caso de desacuerdo, la decisión corresponde a la empresa: ésta notificará a las personas trabajadoras y a la comisión representativa, en el plazo de 7 días desde la finalización de aquel, la decisión sobre la recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante la aplicación del presente permiso. Se establece, por tanto, una bolsa de horas cuyo reparto y concreción dentro de los límites legales corresponde a la empresa ante la ausencia de acuerdo. Lo que en un primer momento parece un ámbito negociado deja de serlo ante la capacidad decisoria unilateral de la empresa. La recuperación de las horas está sometida a los límites de la jornada laboral establecidos en los arts. 34 y concordantes del ET y ni el acuerdo alcanzado podría vulnerarlos (periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el convenio colectivo, respeto del plazo mínimo de preaviso de 5 días del art 34.2 ET ; jornada máxima anual prevista en el convenio colectivo

que sea de aplicación, y deberán ser respetados los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar reconocidos legal y convencionalmente). 3. LAS MEDIDAS DE SALVAGUARDA DEL EMPLEO Los artículos 2 y 5 del RDL 9/2020 contienen medidas dirigidas a frenar la avalancha de despidos y extinciones de contratos que se han producido con esta crisis dado que el compromiso de mantenimiento del empleo para aquellas empresas que hicieran uso de las medidas de regulación temporal contenido en la Disposición Adicional Sexta del RDL 8/2020 es insuficiente. Son dos, y frente al compromiso de mantenimiento del 14 empleo de la Disposición Adicional Sexta del anterior RDL tienen dos importantes características: - Son globales, afectan a todas las empresas, utilicen o no las medidas de ERTE del RDL 8/2020. - Tiene efecto a tiempo real. El compromiso de la Disposición Adicional Sexta es una obligación empresarial de futuro. Las medidas que enuncia el RDL 9/2020 nacen para su aplicación y virtualidad inmediata. La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada derivadas del COVID-19 y previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido. La finalidad de esta medida está clara, impedir que por una situación transitoria de crisis o emergencia, dada la singularidad de nuestro régimen laboral que establece el despido como una medida más de ajuste y no como una medida extraordinaria, se produzca lo que ya ha acaecido, una avalancha de despidos y extinciones de contratos. Otra cuestión es si la redacción del precepto sirve al objetivo buscado que “las causas a las que se refieren los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no sean utilizadas para introducir medidas traumáticas en relación al empleo, la extinción de los contratos de trabajo, sino medidas temporales, que son las que, en definitiva, mejor responden a una situación coyuntural como la actual”. El texto ha producido una discusión entre aquellos que sostienen que el despido efectuado conculcando esta norma es improcedente y nulo. Sin entrar en un análisis jurídico técnico que solo se solventará con la intervención de los tribunales meses más tarde, lo cierto es que estamos ante una norma excepcional cuyo objetivo es impedir la finalización de contratos por las causas reseñadas. En todo caso, es claro que si la empresa procediera a un despido colectivo de hecho, que alcanzara a los márgenes del art. 51 ET, estaríamos ante un despido nulo. Respecto los despidos/extinciones que se hayan producido hasta hoy son plenamente legales, siempre que obedezcan a causa y no vulneren la normativa en vigor en su momento de realización. La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas. 15 El legislador procede a la hibernación de todas las modalidades y tipos de contratos temporales que se hubieran debido desarrollar con normalidad en este periodo de no haberse aprobado el estado de alarma y cuya prestación se ha suspendido por la situación de emergencia en la cual nos encontramos. Estamos ante una cláusula que prolonga la duración de los contratos temporales en su totalidad: eventuales por circunstancias de la producción que tienen una fecha cierta de finalización; obra o servicio determinado cuya vinculación está determinada por la duración de la obra o servicio. Aquellos contratos temporales que se hubieren continuado prestando con “normalidad” se extinguirán en función de su causa, siempre que no estemos ante una extinción provocada por las circunstancias que

provocan el estado de alarma dado que entonces nos hallaríamos ante la restricción del art. 2 del RDL 9/2020. 4. MEDIDAS REFERIDAS A LAS PRESTACIONES POR DESEMPLEO 4.1. Medidas de agilización de la tramitación de las prestaciones por desempleo La solicitud colectiva El art. 3 del RDL 9/2020 impone a la empresa la obligación de efectuar una solicitud colectiva ante la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, actuando en representación de las personas afectadas por el ERTE. El precepto determina la documentación que debe contener la solicitud colectiva y la necesidad de que se ajuste al modelo que indique la Entidad Gestora: a) Nombre o razón social de la empresa, domicilio, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social al que figuren adscritos los trabajadores cuyas suspensiones o reducciones de jornada se soliciten. b) Nombre y apellidos, número de identificación fiscal, teléfono y dirección de correo electrónico del representante legal de la empresa. c) Número de expediente asignado por la autoridad laboral. d) Especificación de las medidas a adoptar, así como de la fecha de inicio en que cada una de las personas trabajadoras va a quedar afectada por las mismas. e) En el supuesto de reducción de la jornada, determinación del porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual. f) A los efectos de acreditar la representación de las personas trabajadoras, una declaración responsable en la que habrá de constar que se ha obtenido la autorización de aquellas para su presentación. 16 g) La información complementaria que, se determine por resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal. Se establece, asimismo, la obligación de la empresa de comunicar cualesquiera variaciones en los datos inicialmente contenidos en la comunicación, y en todo caso cuando se refieran a la finalización de la aplicación de la medida. En cuanto al plazo: la solicitud deberá remitirse por la empresa en el plazo de 5 días desde la solicitud del expediente de regulación temporal de empleo en los supuestos de fuerza mayor, o desde la fecha en que la empresa notifique a la autoridad laboral competente su decisión en el caso de los procedimientos derivados de causa económica, organizativa, técnica o productiva. No obstante, adviértase que si la solicitud se hubiera producido con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, el plazo de 5 días empezará a computarse desde esta fecha. Respecto a la forma: se remitirá a través de medios electrónicos y en la forma que se determine por el Servicio Público de Empleo Estatal. La no transmisión de la comunicación afecta gravemente a los intereses de las personas trabajadoras afectadas. Por ello, se considerará conducta constitutiva de la infracción grave prevista en el artículo 22.13 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto. Es decir, con multa, en su grado mínimo, de 626 a 1.250 euros, en su grado medio de 1.251 a 3.125 euros; y en su grado máximo de 3.126 a 6.250 euros. Dada la importancia de esta comunicación para la subsistencia económica de los trabajadores, entendemos que la consideración como grave de esta conducta ilícita no es suficiente y no desincentiva adecuadamente conductas irregulares. La sanción por no comunicación no superará, en cualquier caso, los 6.250 euros, cantidad mínima para el perjuicio que se ha causado. La validez de la decisión del Consejo Rector de la Sociedad Cooperativa El artículo 4 del RDL 9/2020 establece, a fin de garantizar la tramitación de los ERTES en las cooperativas de trabajo asociado ante la imposibilidad de la convocatoria de la Asamblea General, incluso ni por medios virtuales, la competencia del Consejo para aprobar la suspensión total o parcial de la prestación de trabajo de sus socias y socios y la emisión de la correspondiente certificación para su tramitación. 4. 2. Determinación de la fecha de efectos de la prestación por desempleo 17 Conforme a la Disposición adicional tercera del RDL 9/2020 la fecha de efectos de

la situación legal de desempleo a efecto del cobro de las prestaciones por desempleo derivadas de los ERTES será: - En los casos de fuerza mayor, la fecha del hecho causante de la misma. - En el supuesto de causa económica, técnica, organizativa o productiva la fecha habrá de ser, en todo caso, coincidente o posterior a la fecha en que la empresa comunique a la autoridad laboral la decisión adoptada. La causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo deberán figurar, en todo caso, en el certificado de empresa, que se considerará documento válido para su acreditación.

PREGUNTAS FRECUENTES

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 IMPROPRORROGABLE 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 laboral no evacúa resolución en el plazo de 5 días, se deberá entender este proceso como silencio administrativo POSITIVO de acuerdo al art. 24. 1 ley 39/2015, de LRJAP y PAC. Por tanto, se entenderá aprobado el expediente.

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-¿Puedo coger una baja laboral por IT, maternidad, etc. si mi contrato está suspendido por un ERTE? Si durante la vigencia del ERTE, y por tanto, mientras percibe la prestación por desempleo, se iniciara:

- Una situación de incapacidad temporal por contingencias comunes: el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), por delegación del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), le abonará la prestación por incapacidad temporal, cuya cuantía será igual a la prestación por desempleo, con el consumo correspondiente de días de prestación.

- Una situación de maternidad o paternidad: se le suspenderá el pago de la prestación por desempleo y empezará a cobrar la prestación por maternidad o paternidad, gestionada directamente por el INSS. Una vez que termine la prestación por maternidad o paternidad, se reanudará la prestación por desempleo durante el tiempo que le quedara por percibir y la cuantía que le correspondiera en el momento de la suspensión.

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

20-Tengo una excedencia por cuidado de hijos/as, ¿qué ocurre? Si tu empresa lleva a cabo un procedimiento de ERTE mientras estás de excedencia por cuidado de hijo/a a cargo, continuarás en periodo de excedencia y la regulación de empleo solo te afectará cuando finalice dicha excedencia.

21-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.

22-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.

23-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.

24-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.

25-¿La empresa me tiene que dar alguna indemnización por el ERTE? ¿Tenemos derecho a que nos liquiden las 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

26-¿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.).

27-¿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 más representativos del sector al que pertenezca la empresa (1 persona por sindicato). Si no se conforma esta representación, lo compondrán 3 trabajadores de la empresa elegidos por los propios trabajadores.

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.

28-¿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.

29-¿Desde cuándo tiene efectos el ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción? Desde que la empresa presenta la solicitud de realizar el ERTE, en adelante.

B) DESPIDOS, FIN DE CONTRATOS Y BAJAS VOLUNTARIAS

30-La empresa me ha despedido por el COVID, ¿es legal? La empresa no debiera haber utilizar esa medida. Tendría que 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.

31-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.

32-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.

33-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.

34-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.

35-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.

36-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

37-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.

38-¿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.

39-¿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.

40-¿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.

41-¿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.

42-¿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. Desde UGT, hemos propuesto una prestación a cargo de un fondo extraordinario que cubra estas situaciones.

43-¿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

44-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.

45-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.

46-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.

47-¿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

48-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.

49-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.

50-¿A qué entidad corresponde el pago de la incapacidad temporal en este caso? El salario íntegro del día de la baja estará a cargo del empresario, con independencia de que hubiera habido o no, prestación laboral efectiva el día de la baja médica. A partir del día siguiente, la incapacidad temporal estará a cargo de la entidad que proteja la contingencia profesional de los trabajadores de la empresa.

51-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.

52-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.

53-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.

54-¿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.

55-Tengo alguna patología de riesgo (asmático, problemas cardiacos, inmunodeprimidos, insuficiencia respiratoria) ¿Debo ir a trabajar? ¿Cómo procedo? El empresario debe garantizar de manera específica la protección de los trabajadores que por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Los grupos vulnerables para COVID-19, definidos por el Ministerio de Sanidad son: las personas con diabetes, enfermedad cardiovascular, incluida hipertensión, enfermedad hepática crónica, enfermedad pulmonar crónica, enfermedad renal crónica, inmunodeficiencia, cáncer en fase de tratamiento activo, embarazo y mayores de 60 años. El procedimiento a seguir: El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales (SPRL) tendrá que evaluar la presencia de personal especialmente sensible en relación al coronavirus y emitir un informe con las medidas de prevención, adaptación y protección, teniendo en cuenta que, si no hay posibilidad de adaptación del puesto de trabajo, protección adecuada que evite el contagio o reubicación en otro puesto exento de riesgo de exposición en la empresa, el trabajador o trabajadora debe pasar a situación de incapacidad temporal. Desde el servicio sanitario del Servicio de Prevención emitirá un informe en los siguientes casos: -Los casos probables (los resultados de laboratorio no son concluyentes), posibles (con infección respiratoria aguda leve) o confirmados, así como los contactos estrechos de casos

probables, posibles o confirmados. -Las personas trabajadoras con especial sensibilidad en relación a la infección de coronavirus SARS-CoV-2, sin posibilidad de adaptación del puesto de trabajo, protección adecuada que evite el contagio o reubicación en otro puesto exento de riesgo de exposición al SARS-CoV-2. Si te encuentras entre los grupos vulnerables definidos por el Ministerio de Sanidad, contacta con tus delegados de prevención para que reclamen al empresario que el Servicio de Prevención realice el informe pertinente. Además contacta con el Servicio Público de Salud ya que en caso de requerir de baja laboral, serán los médicos del Servicio Público de Salud los que emitan los partes de baja y alta en todos los casos de afectación por coronavirus, tanto en las situaciones de asilamiento como de enfermedad. F) Trámites en el SEPE

56-He sido despedido antes del RD 8/2020 y el paro está cerrado, ¿cómo puedo solicitar el desempleo?

Si dispone de DNI electrónico, certificado digital o usuario cl@ve puede

- [Obtener el reconocimiento de la prestación contributiva en el momento](#)
- [Presentar la solicitud](#)

Si NO dispone de DNI electrónico, certificado digital o usuario cl@ve puede

- [Formulario para pre-solicitud individual de prestaciones por desempleo](#). Solo enviar este formulario si ha finalizado su contrato o le han despedido, no lo haga si está usted en un ERTE. NO enviar si ya ha solicitado cita previa o ha presentado su solicitud en el sepe por otro canal.
- Solicite [cita previa](#) telemáticamente para ser atendido por el SEPE (indique correo electrónico).

57-Tengo que renovar mi tarjeta del paro, ¿cómo puedo hacerlo? Mediante el mismo procedimiento descrito en el apartado anterior.

58-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. 59-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. Por tanto, no pidas cita en el SEPE para evitar colapsar el servicio. Si recibes un SMS pidiéndote tu número de cuenta, NO LO FACILITES, se puede tratar de un fraude. Debe ser tu empresa la que facilite tu número de cuenta al SEPE.

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, zoom, o whatsapp.

INFORMACIÓN A EMPRESAS Y EMPRENDEDORES

NOVEDADES AUTONOMOS Y EMPRESAS DECRETO LEY APROBADO POR EL CONSEJO DE MINISTROS EL DÍA 30 DE MARZO

- Se habilita a la Tesorería General de la Seguridad Social a **conceder de forma excepcional moratorias en el pago de las cotizaciones sociales**.
- En el **caso de los autónomos**, se establece que los que sean beneficiarios de la prestación por cese de actividad podrán abonar fuera de plazo y sin recargo las cotizaciones del mes de marzo correspondientes a los días previos a la declaración del Estado de Alarma.
- Se permite que **empresas y autónomos que no tengan en vigor aplazamientos de pago de deudas con la Seguridad Social puedan solicitar hasta el 30 de junio de 2020 el aplazamiento del pago de las deudas que deban ingresar entre abril y junio de 2020 sin que se aplique ningún interés**.
- Para el **acceso a la prestación extraordinaria por cese de actividad**, se adapta la norma para contemplar la situación de determinados colectivos que tienen un alto grado de estacionalidad, como el **agrario, el de la cultura, los vinculados a acontecimientos como la Semana Santa u otros**.
- Se facilita, asimismo, la **realización de todos los trámites relativos a aplazamientos en el pago de deudas, moratorias o devoluciones de ingresos indebidos a través del Sistema RED de comunicación electrónica**.
- Además, se establecen diferentes medidas para que los autónomos y las empresas que se hayan visto afectados por el COVID-19 puedan **flexibilizar el pago de suministros básicos como la luz, el agua o el gas**, llegando incluso a la posibilidad de suspender su pago. Las cantidades adeudadas se abonarán como máximo en los seis meses siguientes a la finalización del Estado de Alarma.
- También se flexibilizan los procedimientos de las convocatorias de préstamos o ayudas de la Secretaría General de Industria y de la Pyme. En este sentido, las garantías para nuevos préstamos en proceso de resolución podrán presentarse una vez finalice el estado de alarma. Asimismo, se podrán solicitar modificaciones en los cuadros de amortización de préstamos ya concedidos a proyectos industriales. Se establecen criterios de graduación en el cumplimiento de programas financiados por la citada Secretaría General.
- Se amplía en 60 millones de euros la dotación para CERSA (Compañía Española de Reafianzamiento), con el fin de que pueda avalar un mayor número de operaciones.

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:

Quando 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](#).

Quando 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 efectuada 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:

Cuando 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](#)

PREGUNTAS FRECUENTES PARA EMPRESAS Y AUTONOMOS

Soy un empresario que ha tenido que acogerse a un ERTE de suspensión para la totalidad de mi plantilla. ¿Cómo tengo que remitir al SEPE la información para que mis trabajadores cobren el paro?

Entre en la página Web del SEPE, en el espacio COVID-19/Información para Empresas y siga las instrucciones de los documentos que se han puesto a disposición de los empleadores para la remisión de la información sobre los trabajadores afectados por ERTE, sea por fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, y ya sea por suspensión de la relación laboral o por reducción de la jornada de trabajo. Atienda bien a las instrucciones para cumplimentar la plantilla, de manera que se pueda tramitar la prestación de todos sus trabajadores sin problemas ni retrasos innecesarios.

Mi empresa ha realizado un ERTE por fuerza mayor de reducción de jornada y he recibido ya de la autoridad laboral el permiso administrativo. ¿Puedo remitir al SEPE el listado de trabajadores?

Puede remitir el documento en formato Excel según la plantilla que se ha colgado en la página del SEPE, www.sepe.es. Para ello, por favor, siga todas las instrucciones de remisión y de cumplimentación del documento, de manera que nos aseguremos todos de que se da el debido tratamiento a los datos para la concesión de las prestaciones a los trabajadores. Además, deberá remitir los certificados de empresa de sus trabajadores por el procedimiento habitual de certific@2.

Tengo una pequeña empresa con dos empleados y no sé si puede realizar un ERTE?

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, no pone limitaciones al número mínimo de trabajadores que debe tener la empresa para acogerse a estas medidas. Por lo tanto sí es posible para su empresa solicitar a la autoridad laboral competente la autorización del ERTE de fuerza mayor.

Tengo una empresa que ha realizado un ERTE por fuerza mayor y estoy a la espera de que nos den la autorización. ¿Puedo ir remitiendo al SEPE el listado de trabajadores?

Puede remitir el listado de trabajadores afectados para la solicitud colectiva de la prestación y los certificados de empresa individuales una vez que haya iniciado el procedimiento ante la autoridad laboral, aunque no haya recibido la resolución aprobatoria de esta. Sin embargo, en el caso de que la autoridad laboral le denegara el

expediente de regulación temporal de empleo, esos documentos no tendrían efecto y sus trabajadores no podrían percibir la prestación.

En la documentación que hemos intercambiado con la autoridad laboral no aparece el número de ERTE que piden en el documento de solicitud colectiva.

El número de ERTE es un campo obligatorio incluido en la solicitud colectiva de prestaciones. Lo asigna la autoridad laboral competente, que será la Dirección General de Trabajo cuando el ERTE afecte en más de una comunidad autónoma, y, si el ámbito geográfico es autonómico o provincial, la consejería de trabajo o de empleo donde radica la empresa o el centro de trabajo. Si la autoridad laboral no se lo ha indicado, debe consultarlo. En el caso de que finalmente no tenga número de referencia del ERTE puede indicar en la casilla correspondiente 12020 y el SEPE subsanará después el problema.

En mi empresa no se ha solicitado ERTE sino que se ha informado a los trabajadores fijos discontinuos que no se les va a llamar a actividad. ¿Tengo que remitir solicitud colectiva de prestación por ellos?

No, ese procedimiento es excepcional y está solo dirigido a las empresas que se han acogido a un ERTE de suspensión o de reducción de jornada. Sí deberá emitir los certificados de empresa para esos trabajadores.

El número de ERTE que se ha asignado a mi empresa tiene una longitud mayor de lo que se indica en la plantilla de solicitud colectiva de prestaciones por desempleo que hay que remitir al SEPE. ¿Habrá algún problema por ello, como un rechazo del fichero?

Debe cumplimentarse la plantilla con el número de ERTE que la autoridad laboral haya comunicado. Si bien es un campo que suele formarse por un ordinal de 4 posiciones más el año del ERTE hay consejerías de trabajo autonómicas que numeran de forma distinta y según su propio sistema. Será el SEPE quien subsane el problema para que no se rechace el fichero de remisión con la solicitud colectiva.

¿Puedo enviar el formulario de solicitud colectiva para todos mis trabajadores afectados por el ERTE en un solo documento Excel aunque tenga afectados de varios centros de trabajo?

En la nota informativa para las empresas que acompaña a la plantilla de solicitud colectiva se explica que debe remitirse un formulario por centro de trabajo afectado. Es imprescindible que el SEPE tenga un fichero Excel para cada centro de trabajo de manera que puedan realizar los procedimientos posteriores de tramitación de prestaciones. Por tanto, deberán recibirse en el SEPE tantos envíos como centros de trabajo haya incluidos en un ERTE. De no hacerse así el envío podría ser rechazado y las solicitudes de prestaciones de los trabajadores podrían no registrarse correctamente en el sistema.

En el caso de la interrupción de la actividad de los trabajadores fijos discontinuos que tengo en mi empresa ¿también debo remitir al SEPE la petición colectiva para que esos trabajadores cobren el paro?

El sistema de solicitud colectiva establecido para la situación excepcional causada por el COVID-19 responde a la necesidad de atender el ingente número de expedientes de regulación temporal que se están produciendo. Si los trabajadores fijos discontinuos están dentro de un ERTE de fuerza mayor o de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se incluirán en la solicitud colectiva. Si la empresa no ha presentado un ERTE ante la autoridad laboral, cada trabajador deberá solicitar su prestación individualmente.

Soy trabajador autónomo. Aunque mi actividad no está en el anexo del Real Decreto de Alarma tuve que cerrar esta semana. Sin embargo, he facturado después del 14 de marzo trabajos que tenía pendientes. ¿Podré cobrar el cese de actividad? ¿Cómo demuestro haber suspendido la actividad?

Deberá justificar ante la mutua de accidentes de trabajo y enfermedad profesional (MATEPSS), que es donde tiene que solicitar la prestación por cese de actividad, que los ingresos correspondían a trabajos anteriores. Vea con su gestor cómo presentar contablemente esas justificaciones y consulte directamente a su mutua si tiene dudas.

Soy trabajadora autónoma y acabo de terminar mi baja de maternidad pero no voy a poder retomar mi actividad por el COVID-19. ¿Podré pedir la prestación extraordinaria por el cese de la actividad que había establecido el Gobierno? ¿Cuánto dura esta ayuda?

Al solicitar su prestación ante la mutua (MATEPSS) será necesario que justifique que su actividad no puede realizarse debido a esta situación excepcional. Siendo así, se le aprobará una prestación de un mes de duración, que será prorrogable si a la vez se prorroga la situación excepcional.

Soy autónomo y trabajo también en una empresa. ¿Son compatibles las prestaciones por ERTE con la prestación por cese de actividad?

No tiene derecho a acceder a la prestación por desempleo si en la fecha del nacimiento del derecho se encontraba realizando un trabajo por cuenta propia. En todo caso, ambas prestaciones son incompatibles, así que, si hubiera causado baja en la seguridad social como autónomo el mismo día en que vio suspendido su contrato o reducida su jornada de trabajo, tendrá que optar por una u otra prestación.

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

Servicio de Información y a empresas y autónomos 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: Consulta a través de correo electrónico: adl@palazuelosdeeresma.es

PROGRAMACIÓN DE WEBINARS DE LA A.E.D.L

Webinar: Google My Business

07/04/2020
HORARIO DE 10 A 11:30 HORAS

Inscripción:
adl@palazuelosdeeresma.es

A.E.D.L.-
AYUNTAMIENTO DE
PALAZUELOS DE ERESMA



FUNDAMENTOS DE
SEO LOCAL

OPTIMIZA TU NEGOCIO
LOCAL EN GOOOGLE

La A.E.D.L. del Ayuntamiento de Palazuelos de Eresma irá impartiendo webinars para trabajadores y empresas de los que iremos informando puntualmente.

OFERTAS DE EMPLEO

ECYL

ENFERMEROS DE CUIDADOS GENERALES

JORNADA COMPLETA TRABAJO EN RESIDENCIA CUELLAR (SEGOVIA) CONTRATO 6 MESES ENTREVISTA TLF: 618770713

[MÉDICOS, MEDICINA GENERAL](#)

MÉDICOS, MEDICINA GENERAL Descripción: Para más información acuda a Oficina Virtual Fecha de publicación: 31 de marzo de 2020 Provincia: Segovia
ECYL.

Segovia.

31 de marzo de 2020

[MÉDICOS, MEDICINA GENERAL](#)

MÉDICOS, MEDICINA GENERAL Descripción: Para más información acuda a Oficina Virtual Fecha de publicación: 31 de marzo de 2020 Provincia: Segovia
ECYL.

Segovia.

31 de marzo de 2020

[PSICÓLOGOS, EN GENERAL](#)

PSICÓLOGOS, EN GENERAL Descripción: TITULADO O GRADUADO EN PSICOLOGÍA INTERESADOS/AS CONTACTAR CON EL CENTRO EN EL 921490960, O ENVIAR CURRÍCULUM A direccion@centroresidencialoteruelo. ...
ECYL.

Segovia.

31 de marzo de 2020

[AUXILIARES DE ENFERMERÍA DE GERIATRÍA](#)

AUXILIARES DE ENFERMERÍA DE GERIATRÍA Descripción: 39 HORAS SEMANALES TRABAJO EN RESIDENCIA DE CUELLAR(SEGOVIA) CONTRATO DE INTERINIDAD ENTREVISTAS EN EL TLF: 659307733 ...
ECYL.

Segovia.

31 de marzo de 2020

[AUXILIARES DE FARMACIA](#)

AUXILIARES DE FARMACIA Descripción: Requisitos: tener formación profesional de Farmacia Contrato de 6 meses a jornada completa. Horario a convenir Interesados contactar ...
ECYL.

Segovia.

31 de marzo de 2020

[FISIOTERAPEUTAS, EN GENERAL](#)

FISIOTERAPEUTAS, EN GENERAL Descripción: Requisitos: Graduado en Fisioterapia. Jornada y salario a convenir. Interesados contactar con la Residencia en el tfno 921489201 (...
ECYL.

Segovia.

31 de marzo de 2020

[PERSONAL DE LIMPIEZA O LIMPIADORES EN GENERAL](#)

PERSONAL DE LIMPIEZA O LIMPIADORES EN GENERAL Descripción: Contrato temporal, jornada y sueldo a convenir. Contactar con la Residencia en el tfno 921489201 (Ana ...
ECYL.

Segovia.

31 de marzo de 2020

[FARMACÉUTICOS, EN GENERAL](#)

FARMACÉUTICOS, EN GENERAL Descripción: TITULADO O GRADUADO UNIVERSITARIO EN FARMACIA CONTRATO DE 3 MESES, 15 H/ SEMANALES, HORARIOS A CONVENIR INTERESADOS CONTACTAR ...

ECYL.

Segovia.

31 de marzo de 2020

[ENFERMEROS DE CUIDADOS GENERALES](#)

ENFERMEROS DE CUIDADOS GENERALES Descripción: Para más información acuda a Oficina Virtual Fecha de publicación: 30 de marzo de 2020 Provincia: Segovia

ECYL.

Segovia.

30 de marzo de 2020

[AUXILIARES DE ENFERMERÍA DE GERIATRÍA](#)

AUXILIARES DE ENFERMERÍA DE GERIATRÍA Descripción: Para más información acuda a Oficina Virtual Fecha de publicación: 30 de marzo de 2020 Provincia: Segovia

ECYL.

Segovia.

30 de marzo de 2020

[ENFERMEROS DE CUIDADOS GENERALES](#)

ENFERMEROS DE CUIDADOS GENERALES Descripción: Para más información acuda a Oficina Virtual Fecha de publicación: 30 de marzo de 2020 Provincia: Segovia

ECYL.

Segovia.

30 de marzo de 2020

[AUXILIARES DE ENFERMERÍA DE GERIATRÍA](#)

AUXILIARES DE ENFERMERÍA DE GERIATRÍA Descripción: Para más información acuda a Oficina Virtual Fecha de publicación: 30 de marzo de 2020 Provincia: Segovia

ECYL.

Segovia.

30 de marzo de 2020

[ENFERMEROS DE CUIDADOS GENERALES](#)

ENFERMEROS DE CUIDADOS GENERALES Descripción: CONTRATO INDEFINIDO, JORNADA COMPLETA. 4 PLAZAS. Para más información acuda a Oficina Virtual Fecha de publicación: ...

ECYL.

Segovia.

30 de marzo de 2020

[URGENTE: Médicos para Segovia](#)

URGENTE: Médicos para Segovia Descripción: Se necesitan: MÉDICOS para Residencias Públicas y Privadas en Segovia y provincia Condiciones laborales: Diferentes ...

ECYL.

Segovia.

30 de marzo de 2020

[URGENTE: Auxiliares de Enfermería para Segovia](#)

URGENTE: Auxiliares de Enfermería para Segovia Descripción: Se necesitan: AUXILIARES DE ENFERMERÍA para Residencias Públicas y Privadas en Segovia y provincia ...

ECYL.

Segovia.

30 de marzo de 2020

[URGENTE: Enfermeras/os para Segovia](#)

URGENTE: Enfermeras/os para Segovia Descripción: Se necesitan: ENFERMERAS/OS para Residencias Públicas y Privadas en Segovia capital y localidades por toda la ...

ECYL.

Segovia.

30 de marzo de 2020

[AUXILIARES DE ENFERMERÍA DE GERIATRÍA](#)

AUXILIARES DE ENFERMERÍA DE GERIATRÍA Descripción: NO SE PRECISA TITULACION. DESARROLLO DE LABORES PROPIAS DE GEROCULTOR/A CUIDANDO A PERSONAS MAYORES. TLF DE CONTACTO ...

ECYL.

Segovia.

27 de marzo de 2020

[AUXILIARES DE ENFERMERÍA](#)

AUXILIARES DE ENFERMERÍA Descripción: SAN ILDEFONSO * AUXILIAR DE ENFERMERIA * Para más información acuda a Oficina Virtual Fecha de publicación: 26 de marzo de 2020 ...

ECYL.

Segovia.

26 de marzo de 2020

[PEONES AGRÍCOLAS, EN GENERAL](#)

PEONES AGRÍCOLAS, EN GENERAL Descripción: Trabajos en campo y en invernadero.Recolección del fruto

Contrato aproximado 12 días.SMI+incentivos.De lunes a domingo ...

ECYL.

Segovia.

26 de marzo de 2020

EMPLEO RURAL

Segovia Sur

ENFERMERO

GEROCULTORES

AUXILIARES

ENFERMEROS ENFERMERAS

LIMPIEZA

[Enlace a la plataforma para subir el cv y aplicar a éstas ofertas de empleo](#)

INFOJOBS

[Enfermero/a \(Salario por encima del convenio\)](#)

[Senior](#)

Carbonero El Mayor

Hace 10m

Nueva

Seleccionamos Enfermero/a para residencia de mayores ubicada en Carbonero el Mayor Se ofrece contrato eventual con jornada de 30 horas semanales Senior es una empresa especializada en la prestación de servicios integrales y socio sanitarios en la zona noroeste de España; comprometida en garantizar la igualdad de oportunidades, promoviendo la presencia equilibrada entre mujeres y hombres y fomentando la inclusión laboral de colectivos vulnerables <https://www.seniorsi.es/>

Contrato de duración determinada

Jornada parcial - indiferente

24.000 € - 27.000 € Bruto/año

[Estudiantes ultimo curso Grado de Enfermería](#)

[Senior](#)

Carbonero El Mayor

Seleccionamos estudiantes del último curso del Grado de Enfermería para residencia de mayores ubicada en Carbonero el Mayor Se ofrece contrato eventual con jornada de 30 horas semanales Senior es una empresa especializada en la prestación de servicios integrales y socio sanitarios en la zona noroeste de España; comprometida en garantizar la igualdad de oportunidades, promoviendo la presencia equilibrada entre mujeres y hombres y fomentando la inclusión laboral de colectivos vulnerables <https://www.seniorsi.es/>

Contrato de duración determinada

Jornada parcial - indiferente

Salario no disponible

[Desarrollo / Testing / Sistemas \(Java/.Net/Mobile\) - Madrid y Segovia](#)

[Delonia Software S.L.](#)

Madrid

A grandes males, grandes remedios. El COVID-19 es una amenaza seria y hay que tener prevención y cuidado, pero no por ello dejar de trabajar en proyectos interesantes y complejos. ¿Quieres trabajar y aprender con un equipo multinacional y dinámico? En Delonia Software estamos creciendo con nuevos proyectos y mercados, abriendo varias posiciones para trabajo en oficina y clientes, y temporalmente en deslocalización por la situación de alerta contra la pandemia del COVID-19. Actualmente estamos en búsqueda de perfiles de técnicos de Análisis, Programación (Java/.Net/Móvil), Sistemas (Cloud, Oracle, Azure) y Testing (funcional / técnico / seguridad / Forensics) para proyectos en España, Alemania, Dinamarca, Reino Unido, Luxemburgo, Brasil, Suecia o Rusia, ejecutados principalmente desde nuestras oficinas de Madrid y Segovia. Tanto si tienes experiencia como si estás empezando, envíanos tu candidatura: si tu perfil no se adecua a los parámetros marcados pero te consideras un apasionado de las tecnologías, contacta con nosotros y estudiaremos igualmente tu perfil.

Contrato indefinido

Jornada completa

15.000 € - 45.000 € Bruto/año

Executive

[Director/a Médico \(Segovia y Ávila\)](#)

[SegurCaixa Adeslas](#)

Segovia

Seleccionamos para incorporar dentro de nuestra estructura corporativa un/a Director/a Médico para Ávila y Segovia. Funciones del puesto: - Analizar la satisfacción del usuario con los servicios asistenciales y gestión de su mejora. - Colaborar en los Planes de Gestión Sanitaria y los Presupuestos de Gastos Sanitarios Anuales. - Proponer la contratación y rescisión de servicios de proveedores asistenciales. - Elaborar y mantener el Cuadro Médico de ambas provincias. - Dirigir la inspección de los servicios médicos existentes. - Establecer los criterios a seguir por Servicio al Cliente en cuanto a la canalización de los clientes hacia determinados Centros de Asistencia Sanitaria. - Realizar el soporte a la revisión de facturas de proveedores asistenciales. - Evaluar el riesgo a asumir por la Compañía de nuevas pólizas y de las renovaciones - Analizar los baremos a aplicar.

Contrato indefinido

Jornada completa

[Operario/a Industrial.](#)

[SYNERGIE T.T., E.T.T. Castilla León](#)

Sanchonúño

Synergie ETT SAU selecciona peones para importante empresa de la zona de Sanchonúño. Operario/a Industrial Sus principales funciones serán: - Limpieza, - tareas de producción en línea, etiquetado, empaquetado, etc.

#SynergieNonStopAlimentación Se ofrece Contrato laboral

[Ingeniero de fiabilidad / Reliability engineer](#)

[AlphaTalent](#)

Segovia

Empresa fabricante de productos medicos leader en su sector busca incorporar a su departamento de mantenimiento un ingeniero de fiabilidad para su fabrica de mas de 400 personas en Segovia. Targets of the job: - Drive reliability performance on the site - Monitor existing reliability programs, historical trends and KPI data for early identification and resolution of reliability issues Functions: - Strive for 0 accident - Ensure capture and analysis of production data, maintenance data and equipment work histories, to provide recommendations - Lead Root Cause Failure Analysis workshops for incidents triggered by documented procedures or at the request of the Operations Maintenance Coordinator - Lead disciplined and systematic meetings for equipment maintenance strategy development and for optimization of energy consumption - Lead the monthly review of equipment "bad actors", create action plans to increase reliability, monitor performance vs. plans - Define process and maintenance changes that will provide the solution to the problems faced on a specific unit of a production line

Contrato indefinido
Jornada completa
46.000 € - 60.000 € Bruto/año

[Técnico/a de base helitransportada](#)

[Talher](#)

Segovia

Se precisa la incorporación de 3 Técnicos/as para bases helitransportadas en Castilla y León. Ofrecemos contrato por obra y servicio a jornada completa. Talher es una empresa de servicios medioambientales con presencia nacional especializada en jardinería, forestal, limpieza viaria, recogida de residuos sólidos urbanos y educación ambiental; comprometida en garantizar la igualdad de oportunidades, promoviendo la presencia equilibrada entre mujeres y hombres y fomentando la inclusión laboral de colectivos vulnerables <https://www.talher.com/>

Contrato otros contratos

Jornada completa

Salario no disponible

[Oficial 1ª - mantenimiento industrial \(H/M\)](#)

[DGH robótica, automatización y mantenimiento industrial](#)

Segovia

DGH selecciona un/a técnico de mantenimiento industrial para el desarrollo de preventivos/correctivos de toda la fábrica de Segovia (provincia). Serás responsable de optimizar tiempos, minimizar errores o solucionar situaciones irregulares. Uso de GMAO. Horario: turnos rotativos Convenio: metal Segovia Salario: competitivo (según perfil) Contrato: estable

Contrato indefinido

[ADMINISTRATIVO/A](#)

[EULEN Flexiplan](#)

SEGOVIA

Para importante empresa del sector maderero de la provincia de Segovia, precisamos un auxiliar administrativo para gestionar funciones propias del puesto. Contrato eventual a jornada completa.

Contrato de duración determinada

Jornada completa

[TECNICO DE MANTENIMIENTO.](#)

[LURESA RESINAS SL](#)

Coca

Importante empresa del sector Químico/a ubicada en Coca (Segovia) precisa incorporar un/a electromecánico/a de mantenimiento de instalaciones y maquinaria para realización de trabajos preventivos y correctivos de nuestras instalaciones. Se precisa personal con experiencia demostrada. Se valorará conocimientos de soldadura TIG, MIG/MAG y electrodo.

Contrato de duración determinada

Jornada completa

18.000 € - 21.000 € Bruto/año

[OFICIAL CARPINTERÍA METÁLICA](#)

[IMER](#)

Segovia

¿QUE BUSCAMOS? Oficial en carpintería metálica. FUNCIONES A DESEMPEÑAR: - Montaje de sistemas de carpintería de aluminio y PVC en obra (ventanas, muro cortina, composite, mamparas, techos fijos) - Montaje de vidrios. - Experiencia en organización y planificación. ¿QUE NECESITAS PARA ENCAJAR EN EL PUESTO? - Autonomía a la hora de desempeñar sus funciones - 2º Ciclo de Prevención de Riesgos Laborales (PRL). ¿QUE OFRECEMOS? - Contrato de trabajo con durabilidad inicial y según valía indefinido - Salario competitivo en función de la experiencia - Jornada Laboral de Lunes a Viernes - Local de Trabajo: Segovia.

Contrato de duración determinada

Jornada completa

18.000 € - 24.000 € Bruto/año

Publicada en varias provincias

[AUXILIAR DE ENFERMERÍA](#)

[Hospital La Fuenfría](#)

Cercedilla

AUXILIAR DE ENFERMERÍA EN UNIDADES DE HOSPITALIZACIÓN. LAS FUNCIONES A REALIZAR SON LAS PROPIAS DE LA CATEGORÍA

Contrato de duración determinada

Jornada completa

18.000 € - 21.000 € Bruto/año

[Montador](#)

[AYUSO FRANCISCO JORGE](#)

Valseca

Las personas que no cumplan ninguno de los requisitos abstenerse de inscribirse. - Se necesita personas que tenga habilidad y soltura con las herramientas (taladro, radial, atornillador y herramientas manuales, etc.) - Se aprecian conocimientos en electricidad, fontanería, albañilería, soldadura eléctrica, montaje industrial. - A falta de conocimiento de montaje de equipamiento ganadero, que se supla con ganas de aprender y trabajar, la experiencia vendrá con el tiempo. - Esencial tener carnet de conducir B.

Contrato indefinido

Jornada completa

900 € - 1200 € Bruto/mes

[Repartidor/a material respiratorio \(Autónomo/a\)](#)

[Talent Search People](#)

Segovia

Empresa del sector químico dedicada a la producción y distribución de gases médicos recluta un/a Repartidor/a de material respiratorio con experiencia en conducción para cubrir la provincia de Segovia. El/la Repartidor/a de material respiratorio tendrá las siguientes responsabilidades: - Realizar las entregas y recogidas de material a domicilios de pacientes, cumpliendo tanto con los plazos como con la calidad del servicio; - Revisar el estado de los envases/caudalímetros en cada visita, atendiendo a las instrucciones de trabajo establecidas; - Aconsejar y formar a los/las pacientes sobre las mejores praxis en el seguimiento de su terapia y limpieza de los equipos; - Resolver las incidencias que pudiera tener un paciente para dejar al mismo en condiciones de estabilidad sobre el equipamiento y la terapia dentro del ámbito domiciliario; - Introducir la información sobre el servicio y el paciente en los sistemas informáticos de la compañía de forma simultánea a la realización del servicio; - Mantener en perfecto estado de seguridad y limpieza de los medios de la compañía (vehículo, envases, etc) y actuar acorde a las instrucciones establecidas por la empresa de manejo de los mismos. Requisitos: El/la Repartidor/a de material respiratorio deberá presentar las siguientes características/ habilidades: - Titulación: Enseñanza Secundaria Obligatoria y/o FP en Auxiliar de Enfermería; Carnet de Conducir obligatorio; - Experiencia: Experiencia en conducción de Vehículos ligeros y Furgonetas; - Ser AUTÓNOMO/A - Disponer de smartphone, furgoneta y ropa ignífuga. - Conocimientos informáticos: Paquete Office; - Competencias personales: Autonomía, capacidad de gestión de tiempo y de comunicación; responsabilidad; *Se valora positivamente candidatos con discapacidad. Oferta: - Salario competitivo; - Jornada completa

La A.E.D.L. mantiene todos sus servicios activos, aunque telemáticamente
[\(consúltalos\)](#)

Enlaces clave



Formulario para subir una oferta de empleo.



Formulario para subir el CV.



Guia digital de empresas del municipio.

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