

Requisitos Programa I

Podrán ser beneficiarios los trabajadores que cumplan, en el momento de la presentación de la solicitud de la ayuda los siguientes requisitos:

1. Que el trabajador provenga de una empresa en crisis, debiendo para ello estar incluido en algunos de los siguientes supuestos:

a) Que se haya extinguido su contrato por despido o conforme a los artículos 50, 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, por proceder de una empresa declarada insolvente. La declaración de insolvencia de la empresa deberá afectar a los créditos laborales del trabajador, reconocidos como consecuencia de sentencia, auto, acto de conciliación o resolución administrativa a favor de los solicitantes.

A los efectos de estas ayudas, también se considerará que el contrato se ha extinguido en una empresa insolvente, aunque la declaración de insolvencia no se haya producido, cuando la extinción de la relación laboral hubiera tenido lugar con anterioridad a la declaración de concurso de acreedores de la empresa, siempre que los créditos laborales del trabajador se hubieran incorporado al procedimiento concursal.

b) Que se haya extinguido su contrato por despido o conforme a los artículos 50, 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, por proceder de una empresa declarada en concurso. En este supuesto la extinción del contrato deberá producirse dentro del periodo entre la resolución judicial que declara el concurso de acreedores y hasta la conclusión del mismo por algunas de las causas que recoge el artículo 465 del Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Concursal.

c) Que se haya extinguido su contrato por alguna de las causas del artículo 49.1 g) del Estatuto de los Trabajadores, debiendo estar este extremo expresamente recogido en la carta de despido o sentencia declarativa del mismo.

d) Que se haya extinguido su contrato como consecuencia del cierre de la empresa fundada en alguna de las causas contenidas en los artículos 51 y 52 c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que ambos extremos, cierre de la empresa y causa de extinción del contrato, se encuentren expresamente recogidos en sentencia declarativa del despido o carta de despido, debiendo esta última venir acompañada en todo caso por la autorización del representante de la empresa para consultar los datos del cierre de la misma ante la Tesorería General de la Seguridad Social.

2. Que el trabajador cumpla uno de los dos requisitos siguientes:

a) Que en el momento de la presentación de la solicitud el último contrato de trabajo sea alguno de los señalados en el punto 1. A. 1 del presente apartado.

b) Que en el momento de la presentación de la solicitud no hayan transcurrido más de 3 años desde que se produjera la extinción del contrato de trabajo de los señalados en el punto 1. A. 1 del presente apartado, aunque con posterioridad hubiera tenido algún contrato de trabajo. En estos casos la finalización del último de contrato del trabajador no deberá haberse producido por dimisión del trabajador prevista en el artículo 49.1 a) y d) del Estatuto de los Trabajadores.

3. Que el centro trabajo de la empresa a la que se hace referencia en el punto 1. A. 1 del presente apartado artículo esté ubicado en Castilla y León.

4. Que la antigüedad en la empresa a la que se hace referencia en el punto 1. A. 1 del presente apartado sea de un mínimo de tres años.

5. Que cuente con 55 años o más años de edad.

6. Que la base de cotización media por contingencias comunes de los últimos seis meses de ocupación cotizada en la empresa a la que se hace referencia en el punto 1. A. 1 del presente apartado no supere el importe de 1.900 euros.

En los supuestos del punto 2 b) de este apartado para el cálculo de la cotización media por contingencias comunes, además de lo anterior, se tomarán también las bases por dicha contingencia correspondientes a la ocupación cotizada del último contrato de trabajo.

7. Tener suscrito, o comprometerse a suscribir, en el período subvencionable convenio especial con la Seguridad Social conforme a lo dispuesto en la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social, en los términos establecidos en el apartado sexto de la presente Orden.

8. No se podrá ser beneficiario si la empresa tuviera la obligación legal de suscribir convenio especial con la Seguridad Social.

9. No haber sido beneficiario al amparo de otra orden o convocatoria de ayudas con la misma finalidad y período subvencionable, salvo la excepción del párrafo siguiente.

En el caso de haber sido beneficiario de la ayuda por parte de la Consejería de Empleo e Industria de financiación del Convenio Especial suscrito por la Seguridad Social, y en dicha convocatoria no se hubieran agotado las 24 mensualidades a las que como máximo le podían corresponder al beneficiario, éste podrá solicitar todas las mensualidades que resten hasta dicho máximo de 24 mensualidades, siempre que las mismas se encuentren dentro del período subvencionable correspondiente a la presente convocatoria.