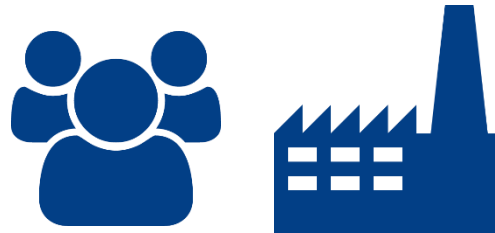


ERTES E INCAPACIDAD TEMPORAL (FUERZA MAYOR Y ETOP)



Julio de 2020

EXPEDIENTES TEMPORALES DE REGULACION DE EMPLEO

ERTE



¿QUE ES UN EXPEDIENTE DE REGULACION TEMPORAL DE EMPLEO?

Es un expediente de regulación de empleo pero de carácter temporal que la empresa puede llevar a cabo (solicitar a la autoridad laboral) con el objeto de mantener la viabilidad de la empresa.

Son suspensiones temporales de contrato o bien reducción de jornada, a diferencia de los ERES, por lo que no implican la extinción del mismo (es por ello que no existen indemnización) y conlleva la obligatoria reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo en las mismas condiciones que tenía con anterioridad a la aplicación del ERTE una vez finalice este.

Normativa reguladora:

- Se encuentra regulado en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada
- Orden ESS/982/2013.
- Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo.

26.4. El pago de la prestación o subsidio por desempleo total se efectuará por el Instituto Nacional de Empleo y el de la prestación por desempleo parcial se efectuará por la Empresa por delegación del Instituto Nacional de Empleo, excepto cuando éste asuma el pago directo o así lo determine la autoridad laboral, cuando la situación económica de la Empresa lo aconseje.

26.5. En los casos de pago delegado, las Empresas se reintegrarán de las prestaciones que correspondan al Instituto Nacional de Empleo descontándolas del importe de las liquidaciones que han de efectuar para el ingreso de las cuotas de Seguridad Social correspondiente al mismo período.

ERTE FUERZA MAYOR COVID 19 (artículo 22 RD Ley 8/2020)

Consideraciones generales:

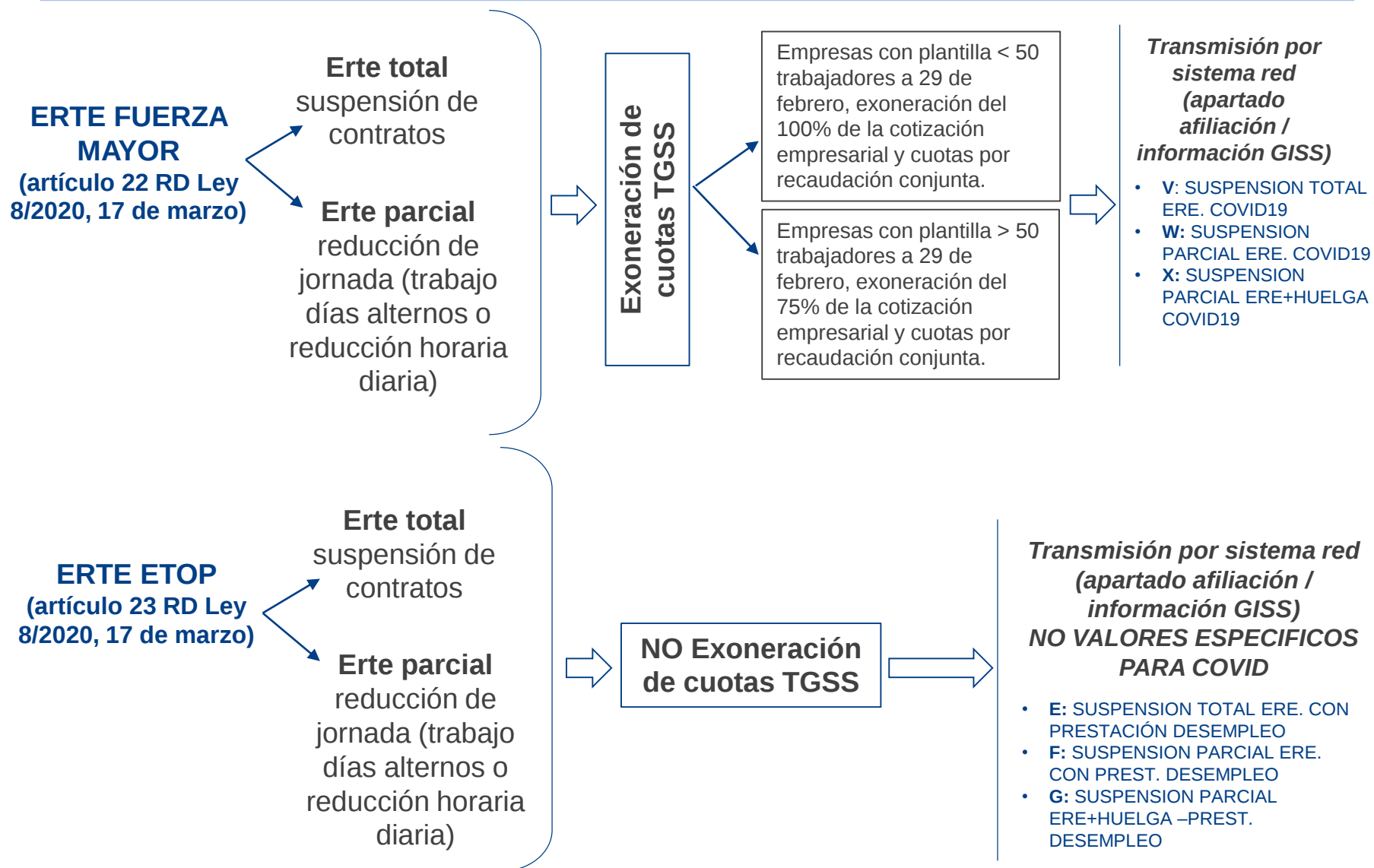
- El motivo de fuerza mayor siempre requiere constatación por parte de la autoridad laboral (art. 51.7 ET y 31.3 RD 1483/2012) . No es un incumplimiento por parte del empresario sino que la fuerza mayor impide la continuidad de la actividad laboral, es por causas ajenas al empresario.
- **El hecho de no recibir contestación de la autoridad laboral (silencio) en esta situación excepcional no convalida automáticamente la causa de fuerza mayor alegada por la empresa.**
- **Actuaciones ITSS:** las empresas que realicen ERTE **por fuerza mayor sin ser el aplicable** tendrán que realizar el ERTE por ETOP (teniendo en cuenta que el ERTE por fuerza mayor es el tipo de ERTE más solicitado al contener menos requisitos su solicitud y conllevar **exoneración de cuotas**) y pueden enfrentarse a responsabilidad penal, abono de salarios a sus empleados , devolución de cuotas a la Seguridad Social que habían sido exoneradas por el ERTE de fuerza mayor, sanciones etc.

CONSECUENCIA	OBJETIVA	SUBJETIVA
Directa e inmediata	Situaciones urgente y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla , adopción de medidas de aislamiento u otras medidas acreditadas servicio de prevención (trabajadores especialmente sensibles).	
Directa mediata	Suspensión o cancelación de actividades (relación de CNAE´s - RD 463 y 465/2020) cierre temporal de locales afluencia pública.	Restricciones en el transporte, de la movilidad de las personas / mercancías, falta de suministros que impidan continuar con el desarrollo de la actividad.

COMPARATIVA : FUERZA MAYOR COVID-19 / CAUSAS ETOP COVID 19

FUERZA MAYOR COVID-19	CAUSAS ETOP COVID-19
Sin periodo de consultas	Con periodo de consultas reducido
Plazo máximo tramitación: 5 días (resolución Autoridad Laboral) , silencio administrativo es positivo , pudiéndose denegar el ERTE si no queda constatada la fuerza mayor. El certificado de silencio administrativo se expide a los 15 días vencimiento plazo para resolver pero puede ser solicitado también.	Plazo máximo tramitación: 6 a 13 días (resolución Autoridad Laboral). El certificado de silencio administrativo se expide a los 15 días vencimiento plazo para resolver pero puede ser solicitado también.
Informe de la ITSS no preceptivo , (pasa a ser potestativo o no vinculante)	Informe de la ITSS no preceptivo , (pasa a ser potestativo o no vinculante)
Exención al 75% o al 100% de la cotización	No hay exención en la cotización
Duración: periodo que comprende hasta el 30 de junio (RD Ley 8/2020) , no puede extenderse más allá aunque el empresario tenga la necesidad de mantener el ERTE	Duración: periodo que decide el empresario
Desempleo reconocido a todos los afectados con reposición de lo consumido.	Desempleo reconocido a todos los afectados con reposición de lo consumido.
Efectos retroactivos desde la fecha del hecho causante, desde la fecha de cierre obligatorio de negocio, línea de negocio o área, ya que la fuerza mayor puede no afectar a toda la plantilla de la empresa.	Efectos desde la decisión empresarial que comunique a la autoridad laboral, salvo que la empresa fije otra fecha posterior.
Sigue siendo de aplicación la norma general del ERTE por fuerza mayor establecida en el Real Decreto 1483/2012 que completa dicho procedimiento.	Sigue siendo de aplicación la norma general del ERTE por ETOP establecida en el Real Decreto 1483/2012 que completa dicho procedimiento.
<u>Mantenimiento del volumen de empleo durante 6 meses tras ERTE por fuerza o ERTE ETOP:</u> medidas extraordinarias supeditadas a que las empresas no reduzcan plantilla en los 6 meses posteriores a la reanudación de la actividad, el empresario podrá enfrentarse a sanciones.	El RD Ley 24/2020 , 26 de junio extiende a los ERTES ETOP el compromiso de mantenimiento de volumen de empleo.

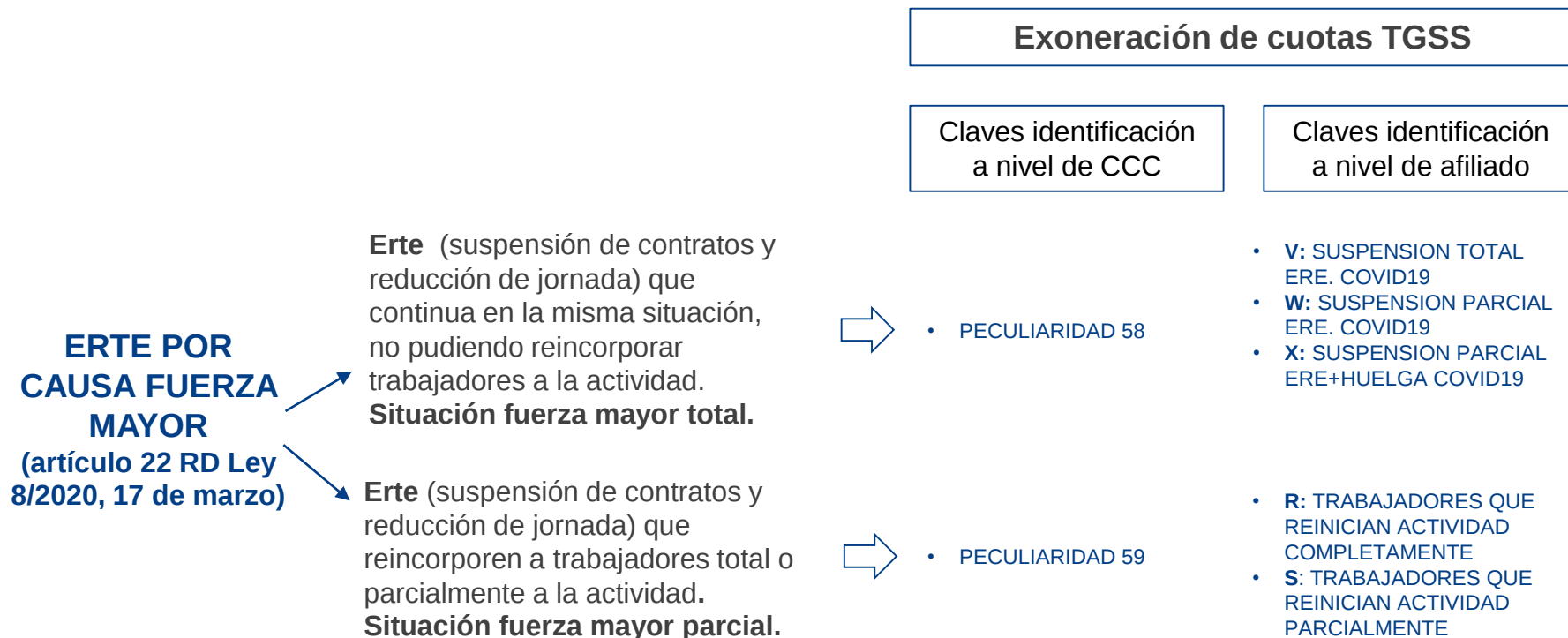
FLUJOGRAMA EXPLICATIVO (ERTES FUERZA MAYOR Y ETOP)



ERTE ETOP: ERTE por motivos Económicos, Técnicos, Organizativos, o Productivos.

Novedades ERTES (Boletín noticias red 11/20, 14 de mayo)

Identificación tipos de ERTE y comunicación a TGSS a partir del 13 de mayo 2020.



Ver novedades introducidas por el RD Ley 18/2020, de 12 de mayo, al final de la presentación

ERTES (Suspensiones Parciales y Totales De Contrato)

SITUACIONES	MODALIDAD DE PAGO	PAGO	CASIA (Gestión Empresa) / SILTRA (Gestión Mutua)	TRANSMISION PARTE DE BAJA (SISTEMA RED)
IT x CC + ERTE	PAGO DELEGADO (ERTE TOMA EFECTOS AL ALTA MÉDICA)	A partir del 16º día baja médica (compensación pago delegado)	Hasta junio :Información en dos tramos peculiaridad 29 de cotización (1 al 15 día) y pec 21 (a partir 16º). A partir de junio : tres tramos, peculiaridad 29 de cotización (1 al 15 día) , más dos tramos pec 21 (16 al 20) + pec 21 (a partir 21).	SI
IT x AT + ERTE	PAGO DELEGADO (ERTE TOMA EFECTOS AL ALTA MÉDICA)	A partir del día siguiente (compensación pago delegado) .	Peculiaridad 23 de cotización .	SI
ERTE TOTAL + IT X CL ERTE TOTAL + IT X BAJA COVID19	PAGO DIRECTO	Laboral (a partir del día siguiente)	Casia : informar por afiliación de la peculiaridad de cotización por IT, paternidad etc. y exoneración de cuotas (Solo ERTE fuerza mayor). Siltra : Se emite suspal (pec 24 pago directo) .	SI
ERTE PARCIAL + IT X CL ERTE PARCIAL + IT X BAJA COVID19	PAGO DIRECTO PARTE NO ACTIVA PAGO DELEGADO PARTE ACTIVA	Laboral (a partir del día siguiente)	Casia : se ha automatizado el proceso y no es necesario informar por afiliación de la peculiaridad de cotización por IT, paternidad etc. y exoneración de cuotas (Solo ERTE fuerza mayor). Siltra : no aplica suspal para permitir el pago delegado por la IT en la parte activa.	SI
ERTE TOTAL + IT X CC	PAGO DIRECTO	A partir del 4º día baja médica .	Casia : informar por afiliación de la peculiaridad de cotización por IT, paternidad etc. y exoneración de cuotas (Solo ERTE fuerza mayor). Siltra : Se emite suspal (pec 22 pago directo)	SI
ERTE PARCIAL + IT X CC	PAGO DIRECTO PARTE NO ACTIVA PAGO DELEGADO PARTE ACTIVA	A partir del 16º día baja médica .	Casia : informar por afiliación de la peculiaridad de cotización por IT, paternidad etc. y exoneración de cuotas (Solo ERTE fuerza mayor). Próximamente se automatizara el proceso. Siltra : no aplica suspal para permitir el pago delegado por la IT de la parte activa.	SI
ERTE PARCIAL/TOTAL + IT RECAIDA CL	PAGO DIRECTO PARTE NO ACTIVA PAGO DELEGADO PARTE ACTIVA	Laboral (a partir del día siguiente)	Casia : solo fuerza mayor ERTE total. Siltra : suspal solo en ERTE total.	SI
ERTE TOTAL + IT RECAIDA CC	PAGO DIRECTO	Desde el primer día de la baja médica	Casia solo fuerza mayor, Siltra : suspal.	SI
ERTE PARCIAL + IT RECAIDA CC	PAGO DIRECTO PARTE NO ACTIVA PAGO DELEGADO PARTE ACTIVA	A partir del 16º día baja médica .	Casia : solo fuerza mayor. Próximamente se automatizara el proceso. Siltra : no suspal.	SI

CL: Contingencia Laboral **Parte no Activa:** Parte de la jornada en ERTE por desempleo.

ERTES + IT: Comunicación CASIA (boletín 10/2020 noticias red)

- **ERTE + IT (fuerza mayor) : ¿Qué gestiona CASIA?**

Cuando el trabajador afectado por un ERTE y causa baja médica, el servicio de TGSS Casia regulariza las peculiaridades para que prevalezca los efectos del ERTE con la aplicación de exoneración de cuotas sobre la peculiaridad de incapacidad temporal). **En resumen, permite la aplicación simultánea de las peculiaridades del ERTE y las situaciones de baja médica, paternidad, maternidad, SREL.**

- **ERTE TOTAL + IT (fuerza mayor –suspensión contratos) :**

Se debe de realizar la solicitud a CASIA para generar las peculiaridades correctas, indicando NASS del trabajador, CC , fecha baja médica o fecha de inicio de maternidad, paternidad, SREL, fecha inicio del ERTE , indicar situación pago directo.

- **ERTE PARCIAL + IT (fuerza mayor –reducción jornada) :**

Se han automatizado la gestión de los procesos de pago delegado de CL y para empresas autoaseguradoras por lo que no tendrán que hacer ninguna solicitud a Casia. Próximamente se automatizará la gestión para los procesos de CC de pago delegado.

- **¿QUÉ SITUACIONES SE DEBEN DE COMUNICAR A CASIA? :**

PARA ERTE TOTAL FUERZA MAYOR : situaciones de pago directo, pago delegado con deducción diferida de IT , situaciones en las que se inicie en el mismo día ERTE y baja médica o paternidad/ maternidad/SREL.

PARA ERTE PARCIAL FUERZA MAYOR : situaciones de pago delegado con deducción diferida de IT, situaciones en las que se inicie en el mismo día ERTE y baja médica o paternidad/ maternidad/SREL.

TIPOS DE PECULIARIDADES DE COTIZACIÓN . T-49

ERTE TOTAL + IT (fuerza mayor)

CLAVE	DESCRIPCIÓN
37	Exoneración ERE. FUERZA. MAYOR. Tiempo completo.
17	Aportación no obligatoria. Suspensión Regulación Empleo, tiempo completo.
21	IT.CC. Pago delegado
22	IT.CC.Pago directo.
23	IT.AT.Pago delegado
24	IT.AT. Pago directo.
25	IT.CC.Pago delegado diferido.
27	IT.AT.Pago delegado diferido
29	IT.CC.Colaboradoras excluidas 15 días
30	IT.AT.Colaboradoras excluidas
31	Maternidad/paternidad tiempo completo
32	Maternidad tiempo parcial
33	Paternidad tiempo parcial
34	Riesgo embarazo/lactancia

ERTE PARCIAL + IT (fuerza mayor)

CLAVE	DESCRIPCIÓN
15	Exoneración ERE. FUERZA. MAYOR. Tiempo parcial.
18	Aportación no obligatoria. Suspensión Regulación Empleo, tiempo parcial.
21	IT.CC. Pago delegado
22	IT.CC.Pago directo.
23	IT.AT.Pago delegado
24	IT.AT. Pago directo.
25	IT.CC.Pago delegado diferido.
27	IT.AT.Pago delegado diferido
29	IT.CC.Colaboradoras excluidas 15 días
30	IT.AT.Colaboradoras excluidas
31	Maternidad/paternidad tiempo completo
32	Maternidad tiempo parcial
33	Paternidad tiempo parcial
34	Riesgo embarazo/lactancia

ERTES + IT: Cálculo y cuantía prestación

- **ERTE + IT por CL o Baja Covid (fuerza mayor y ETOP):** prestación conforme incapacidad temporal por accidente de trabajo (cuantía 75% de la base de cotización).

Cálculo base de cotización CL mes anterior a la fecha baja médica (contratos a tiempo completo).

Cálculo base de cotización CL tres meses anteriores a la fecha baja médica (contratos a tiempo parcial).

- **ERTE + IT por CC (fuerza mayor y ETOP –suspensión contratos) :** prestación conforme a desempleo

Cálculo base de cotización CC : promedio de las bases de los 180 últimos días cotizados o en su defecto si la relación con la empresa ha sido por un periodo inferior se computarán las bases de los días trabajados al amparo de la relación laboral suspendida como consecuencia del COVID-19.

- **ERTE + IT por CC (fuerza mayor y ETOP –reducción jornada) :** prestación conforme a desempleo.

Cálculo base de cotización CC : promedio de las bases de los 180 últimos días cotizados o en su defecto si la relación con la empresa ha sido por un periodo inferior se computarán las bases de los días trabajados al amparo de la relación laboral reducida como consecuencia del COVID-19.

- **Parte de la jornada activa:** la Incapacidad Temporal la pagará el empresario en la modalidad de pago delegado.
- **Parte de la jornada suspendida:** la parte de desempleo lo paga la mutua en modalidad de pago directo.

NUEVA PARTICIÓN DE TRAMOS DURANTE LA SITUACIÓN DE IT - CC

PAGO DELEGADO (PEC21). (Boletín Red 07/2020)

A partir del próximo mes de junio (con independencia del período de liquidación al que haga referencia la liquidación) se van a modificar las reglas de partición de tramos aplicables a los períodos en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, dividiéndose el tramo actual con TPC 21 en dos tramos, uno al que resulta de aplicación el 60% de la Base Reguladora y otro con la aplicación del 75%.

De esta forma, un trabajador que inicia una situación de IT de pago delegado tendrá los siguientes tramos:

- 1-15: PEC 29. IT 15 primeros días. Sin compensación de cuotas.
- 16-20: PEC 21 Porcentaje 60%
- 21-31: PEC 21 Porcentaje 75%

Esta misma partición resultará de aplicación en los supuestos de IT diferida, por contingencias comunes (PEC 26).

MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES		Idc		TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL	
Informe de Datos para la Cotización-Trabajadores por Cuenta Ajena-					
DATOS IDENTIFICATIVOS DEL TRABAJADOR/A					
NOMBRE Y APELLIDOS: _____					
NSS:	DOC. IDENTIFICATIVO:	D.N.I.:	NUM.:	SEXO:	VARIOS
NACIMIENTO:			27-12-1970		
DATOS IDENTIFICATIVOS DE LA EMPRESA					
RAZÓN SOCIAL:			C.C.C.:		
ACTIVIDAD ECONOMICA: 9609 Otros servicios personales n.c.o.p.			REGIMEN: REGIMEN GENERAL		
OTROS COLECTIVOS SIN ESPECIFICAR			PERIODO: DESDE 16-03-2020.		
OTROS DATOS					
TIPO CONTRATO: 109 INDEF. T. COMPL. TRANSFORMACIÓN FOM. ENPL. EST			ALTA: 10-09-2019 BAJA:		
R.L.C.E.: MINTS. CEN. ESP. ENPLEO			COTIZACIÓN ADICIONAL:		
COEF. TIEMPO PARCIAL:			REDUCCIÓN JORNADA COEFIC:		
GCM: 08/8			RELEVO:		
TRABAJADOR SUSTITUTO:			TIPO DE INACTIVIDAD COEFIC: SUSP. TOT. ERE. COVID19		
TRABAJADOR SUSTITUIDO:			OCCUPACIÓN:		
COLECTIVO S/EXCLUSIÓN EN COTIZACIÓN:			CAUSA DE SUSTITUCIÓN:		
MODALIDAD DE COTIZACIÓN:			JORNADAS REALES REALIZADAS:		
JORNADAS REALES PREVISTAS:			DISCAPACIDAD-GRADO Y TIPO:		
R.E.T.M.			TIPO: DISCAPAC. SENSORIAL		
R.E.T.C.			CATEGORÍA PROFESIONAL:		
CONDICIÓN DESEMPLEADO SIEMPRE:			CANTÍA GLOBAL BONIFICACIÓN:		
PARTO ÚLTIMOS 24 MESES:			INCAPACIDAD READMITIDO:		
RENTA ACTIVA INSERCIÓN:			TRABAJADOR DE AUTÓNOMO:		
MUJER SUBREPRESENTADA:			EXCLUSIÓN SOCIAL:		
MUJER REINCORPORADA:			ACONTECIMIENTOS EXTRAORDINARIOS:		
PERDIDA DE BENEFICIOS:			CAUSA:		
POR TRABAJADOR:			EFFECTOS:		
POR EMPRESA:			CAUSA:		
DESDE:			HASTA:		
SUSPENSIÓN POR SITUACIONES QUE PUEDEN DAR ORIGEN A PRESTACIONES POR CORTA DURACIÓN DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL (Tipo de suspensión/Desde/Hasta)					
INCAPACIDAD TEMPORAL		21-03-2020			
P. DELEG. -ACCIDENTE DE TRABAJO		20-03-2020			
FIN DE SITUACIONES					
TIPO DE PECULIARIDAD					
19 BON. F. EMPLEO PORCENT		100,00		01 CUOTA EMPRESARIAL	
24 IT.AT. PAGO DIRECTO		100,00		08 CUOTA OBRERA	
37 EXONE. ERE. F. MAY. COM		75,00		87 CUOTA TOTAL	
17 APORT. NO OBL. SUS. ENP		100,00		08 CUOTA OBRERA	
FIN DE PECULIARIDADES					
TOTAL CLV: 101					
TIPOS DE COTIZACIÓN					
CONTINGENCIAS PROFESIONALES: IT: 1,50		I.M.S.: 1,10		TOTAL: 2,60	
DESEMPLEO: 7,05					
De conformidad con los términos de la autorización número 173204, concedida en fecha 25/08/2013 a ALTER CONSULTORES LEGALES S.L.P., por la Tesorería General de la Seguridad Social, certifico que estos datos han sido transmitidos y validados por la misma a impresos de forma autorizada, surtiendo efectos en relación con el cumplimiento de las obligaciones conforme al artículo uno de la Orden ESS/484/2013 de 26 de marzo (BOE de 28 de marzo).					
El usuario principal					
Firma:					

ERTE Y OTRAS PRESTACIONES

SUBSIDIO RIESGO POR EMBARAZO O LACTANCIA (SREL).

- **Trabajadora que percibe SREL y entra en un ERTE Total.** Se suspende el SREL el día anterior a la fecha de inicio del ERTE Total y se activa de nuevo tras finalizar el mismo, si la trabajadora sigue embarazada o con lactancia natural.
- **Trabajadora que percibe SREL y entra en un ERTE Parcial.** Tiene derecho al SREL ajustando la prestación a la parte proporcional que sigue trabajando.
- **Trabajadora que entra en un ERTE Total con anterioridad a que se le conceda el SREL.** No tiene derecho al SREL durante el periodo de ERTE. Si tras finalizar el ERTE la trabajadora sigue embarazada o con lactancia natural, podrá solicitar el SREL.
- **Trabajadora que entra en un ERTE Parcial con anterioridad a que se le conceda el SREL.** Tiene derecho al SREL ajustando la prestación a la parte proporcional que sigue trabajando. En función el motivo de concesión del SREL, al tratarse de parcialidad, puede verse afectada la semana de concesión del riesgo.

ERTE Y OTRAS PRESTACIONES

PRESTACION CUIDADO MENORES CON ENFERMEDAD GRAVE

- En el caso de que un Trabajador/a estuviera percibiendo dicha prestación con anterioridad al ERTE, no se suspenderá dicha prestación y es compatible con el ERTE.
- En el caso que el Trabajador/a solicitará la prestación por cuidado de menores con enfermedad grave durante periodo de ERTE, no tendrá derecho a la misma mientras dure la situación de ERTE

DOCUMENTACION PARA SOLICITAR EL PAGO DIRECTO (ERTE+IT)

- [Formulario solicitud pago directo.](#)
- Fotocopia DNI / NIE/ pasaporte.
- [Modelo 145 IRPF.](#)
- Fotocopia libro de familia (en los casos de incapacidad temporal por CC puesto que cobran conforme a desempleo).
- Resolución del ERTE, en las situaciones de COVID 19 será válida la solicitud del ERTE debido a que existen casos de silencio administrativo (silencio positivo) , la empresa podrá solicitar un certificado de silencio administrativo a la autoridad laboral correspondiente.
- En los casos de CC que coincida baja médica con el inicio del ERTE y no haya cobrado desempleo se solicitará certificado de empresa (180 últimos días cotizados o si es inferior el periodo que ha tenido relación el trabajador con la empresa que ha suspendido su relación laboral o reducido su jornada).
- En los casos de CC que haya cobrado desempleo verificación cantidades abonadas por el SEPE. *se podrá solicitar certificado de importes por periodo emitido por el SEPE a través de su Sede Electrónica.

OBTENCION DE CERTIFICADOS SEPE

A través de este servicio usted puede solicitar los siguientes tipos de certificados:

https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/sede_virtual/sv00C.html

- Certificado del **IRPF del ejercicio 2019**. Para obtener el certificado [pinche aquí](#).
 - [Guía de uso para la obtención de certificados IRPF 2019](#).
 - Información general sobre el Impuesto: [castellano](#).
- **De situación**: certifica la situación de ser o no beneficiario de prestaciones por desempleo en la fecha de su petición.
- **De prestación actual**: certifica el periodo y cuantía mensual de la prestación que se recibe en la fecha de petición.
- **De importes por periodo**: certifica las cantidades abonadas como prestaciones por desempleo durante el periodo de tiempo que se indique.
- **De importes anuales**: certifica las cantidades abonadas durante un año como prestaciones por desempleo.
- **De IRPF de ejercicios anteriores**.
- Certificado **de importes pendientes de percibir**: certifica los días e importe pendientes de percibir por un beneficiario de una prestación de desempleo.

Para acceder a este servicio es necesario identificarse a través certificado digital, DNI electrónico o usuario y contraseña obtenido a través del [sistema Cl@ve](#) o mediante un pin 24 horas al teléfono móvil.

Para más información sobre dicho trámite puede consultar el manual y la guía de uso.

[Manual de usuario](#) , [Guía de uso](#)

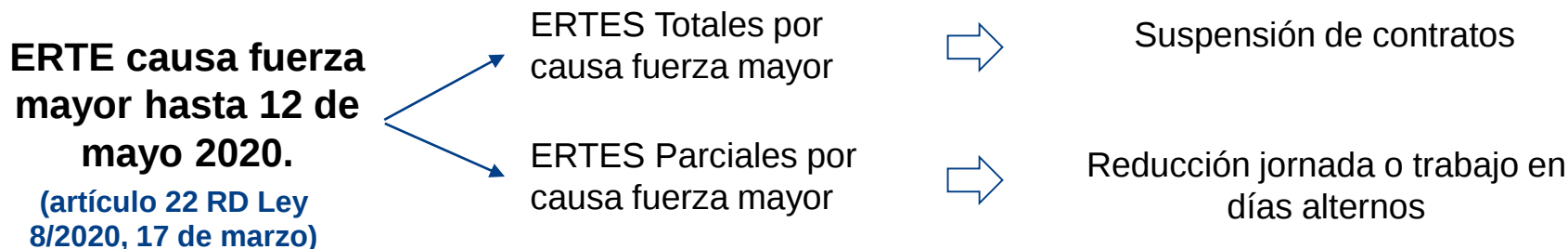
Novedades introducidas por el RD Ley 18/2020, de 12 de mayo.



Novedades en los ERTES por Fuerza Mayor introducidas por el RD Ley 18/2020, de 12 de mayo

Aspectos importantes:

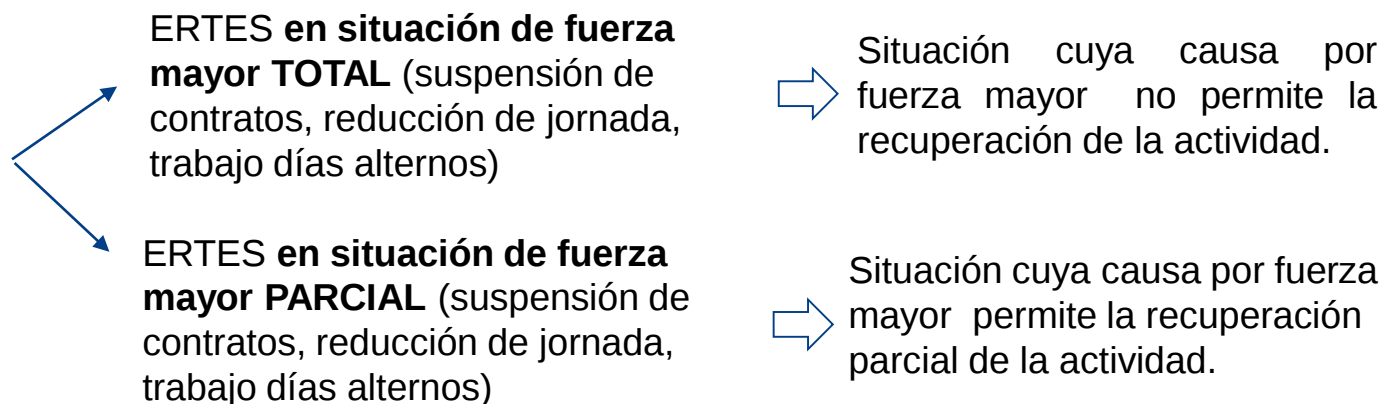
Se establece una clasificación de los ERTES por causa fuerza mayor; en ERTES en situación de FUERZA MAYOR TOTAL (no permite recuperación actividad) y ERTES en situación de FUERZA MAYOR PARCIAL (permite la recuperación parcial de su actividad) .



FASE DE DESESCALADA (Transición) ➡ OBJETO : Reincorporación trabajadores a la actividad

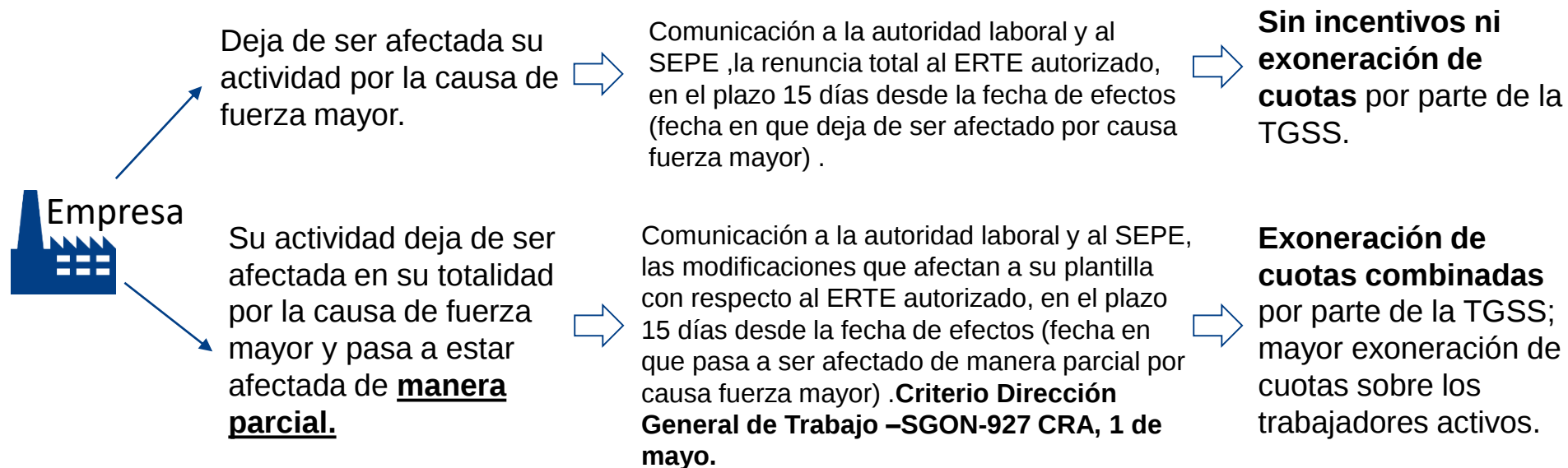
ERTE causa fuerza mayor a partir del 13 de mayo 2020 hasta 30 de junio.

Empresas que a fecha 13 de mayo están afectadas por las medidas de suspensión recogidas, 17 en el artículo 22 del RD Ley 8/2020 de marzo).



Novedades en los ERTES por Fuerza Mayor introducidas por el RD Ley 18/2020, de 12 de mayo

- La norma introduce la categoría de **ERTE en situación de fuerza mayor parcial** para que las empresas en las que su actividad deje de ser afectada en su totalidad por la causa de fuerza mayor, dejen de aplicar esas medidas de suspensión autorizadas inicialmente y vayan transitando hacia la “normalidad”; recuperando su actividad de manera parcial, **combinando trabajadores activos y suspendidos y manteniendo las exoneraciones en las cuotas a la Seguridad de Social.**
- Las empresas que estuviesen aplicando aquellas medidas de suspensión o reducción de jornada recogidas en el art.22 del RD Ley 8/2020 pueden renunciar a las mismas de manera total o parcial, respecto de parte o la totalidad de la plantilla, y de forma progresiva según vayan desapareciendo las razones vinculadas a la fuerza mayor, deberán comunicar la variación a la autoridad laboral y al SEPE la modificación o renuncia total con respecto al ERTE / medida de suspensión autorizada inicialmente:



Novedades en los ERTES por Fuerza Mayor introducidas por el RD Ley 18/2020, de 12 de mayo

- La exoneración de cuotas solo afectan a los ERTES por causa fuerza mayor (en sus dos “modalidades” suspensión de contratos y reducción de jornada/trabajo en días alternos) , recogidos en el artículo 22 del RD Ley 8/2020 del 17 de marzo, **dicha situación se prorroga hasta el 30 de junio**; mediante acuerdo de Consejo de Ministros se podrá establecer una nueva prórroga.
- En el momento que un solo trabajador se reincorpora a la actividad , se “avanza” a la “fase” de ERTE por fuerza mayor en situación parcial , por lo que la exención de cuotas de los trabajadores inactivos o suspendidos descienden; aclarar que la exención de cuotas sobre el trabajador que se reincorpora a la actividad se aplica solo a la parte inactiva o de desempleo del trabajador.
- **ERTES ETOP (art. 23 RD Ley 8/2020, 17 de marzo):**
 - La tramitación de estos expedientes de suspensión podrán iniciarse mientras esté vigente un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor.
 - Cuando el expediente de regulación temporal de empleo por causas ETOP se inicie tras la finalización de un expediente temporal de regulación de empleo por causas de fuerza mayor , **la fecha de efectos del ERTE ETOP se retrotraerá a la fecha de finalización del ERTE por causa de fuerza mayor.**
 - Los expedientes de regulación de empleo por causas ETOP vigentes a la fecha 13 de mayo 2020 seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.

Medidas extraordinarias en materia de cotización (RD Ley 18/2020)

Cotizaciones devengadas desde el 13 de mayo al 30 de junio, para empresas afectadas por ERTES por causa de fuerza mayor en situación de fuerza mayor total y situación de fuerza mayor parcial.

- En todo caso hay que comunicar a la TGSS mediante sistema red a través de la funcionalidad “anotación causa peculiaridades de cotización en CCC” **la declaración responsable a nivel de código cuenta cotización la situación de la empresa**, es decir, si a partir del 13 de mayo su situación es de causa fuerza mayor total (deberá anotar la causa de peculiaridad 058) o por el contrario está en situación de fuerza mayor parcial (deberá anotar la causa de peculiaridad cotización 059). Se deberá presentar antes de que se solicite el calculo de la liquidación de cuota.
- Fechas a declarar**:
 - **Para el mes de mayo**: desde 13 de mayo hasta el 31 de mayo si sigue afectada la empresa por la situación de fuerza mayor total; y desde la fecha en que se reincorporan a la actividad para las empresas en situación de fuerza mayor parcial.
 - **Para el mes de junio**: en el mes de junio solo deberán realizar la declaración de nuevo aquellas empresas cuya peculiaridad siga siendo a fecha 1 de junio 058 (situación de fuerza mayor total).
- Se deberán identificar solo a los trabajadores afectados** y de alta a fecha 13 de mayo que se identifiquen con los siguientes valores : “V” suspensión total ERE, “W” suspensión parcial ERE , “X” suspensión parcial ERE+ huelga, dado que si reinician actividad se deberá comunicar por sistema red a nivel de afiliado para identificarse con los códigos de tipo de inactividad “R” activo total o “S” activo parcial.

Modo de presentación de la declaración responsable en el ámbito de afiliación

RESUMEN DEL MODO DE PRESENTACIÓN

- A través de la funcionalidad: ANOTACIÓN CAUSA PECULIARIDADES DE COTIZACIÓN EN CCC
- Opción: ANOTACIÓN RESTO DE PECULIARIDADES
 - Declaración responsable Fuerza Mayor Total: CAUSA PECULIARIDAD COTIZACIÓN 058
 - Declaración responsable Fuerza Mayor Parcial: CAUSA PECULIARIDAD COTIZACIÓN 059
- Datos: CCC y FECHAS

Porcentajes de exoneración de cuotas (RD Ley 18/2020)

Situación fuerza mayor TOTAL (peculiaridad 58)

TIPO DE EMPRESA (plantilla a 29 febrero 2020)	TIPO DE INACTIVIDAD	DESDE 13 DE MAYO A 31 DE MAYO	MES DE JUNIO
< 50 TRABAJADORES	V, W,X suspensión total, parcial	100%	100%
> 50 TRABAJADORES	V, W,X suspensión total, parcial	75%	75%

Situación fuerza mayor PARCIAL trabajadores que no recuperan actividad (peculiaridad 59)

TIPO DE EMPRESA (plantilla a 29 febrero 2020)	TIPO DE INACTIVIDAD	MAYO (DESDE INICIO SITUACION F.MAYOR PARCIAL)	MES DE JUNIO
< 50 TRABAJADORES	V, W,X suspensión total, parcial	60%	45%
> 50 TRABAJADORES	V, W,X suspensión total, parcial	45%	30%

Situación fuerza mayor PARCIAL trabajadores que recuperan actividad (peculiaridad 59)

TIPO DE EMPRESA (plantilla a 29 febrero 2020)	TIPO DE INACTIVIDAD	MAYO (DESDE DIA REINICIO ACTIVIDAD)	MES DE JUNIO
< 50 TRABAJADORES	R (activo total) S (activo parcial)	85%	70%
> 50 TRABAJADORES	R (activo total) S (activo parcial)	60%	45%

Actualización Boletín Noticias Red 12/2020

Comunicación a la TGSS mediante sistema red situación de la actividad durante el periodo de mayo 2020 (aclaraciones):

La presentación de las declaraciones responsables a través del Sistema RED estará **disponible a partir del día 1 de junio de 2020**.

• ¿Qué comunicaciones debo de realizar a la TGSS?.

1er paso: comunicación por CCC de la declaración empresarial sobre la situación de la actividad en dicho CCC (continuación en situación fuerza mayor total –código 58 o en situación de fuerza mayor parcial-código 59).

2º paso: comunicación de la situación de cada trabajador con respecto si ha recuperado actividad o no (tipo de inactividad).

Para aquellos trabajadores que se hayan reactivado (incorporados a la actividad) **entre el 1 y 12 de mayo**.

Exoneración de cuotas TGSS			
TIPO DE EMPRESA (plantilla a 29 febrero 2020)	TIPO DE INACTIVIDAD	MAYO (DESDE DIA REINICIO ACTIVIDAD)	MES DE JUNIO
< 50 TRABAJADORES	R (activo total) S (activo parcial)	85%	70%
> 50 TRABAJADORES	R (activo total) S (activo parcial)	60%	45%

Para las empresas que se encuentren en situación de fuerza mayor **PARCIAL** a partir del 13 de mayo

Para aquellos trabajadores que permanezcan suspendida su actividad **entre el 1 y 12 de mayo**.

Exoneración de cuotas TGSS			
TIPO DE EMPRESA (plantilla a 29 febrero 2020)	TIPO DE INACTIVIDAD	DESDE 1 HASTA 12 DE MAYO	DESDE 13 HASTA 31 DE MAYO
< 50 TRABAJADORES	V, W,X suspensión total, parcial	100%	60%
> 50 TRABAJADORES	V, W,X suspensión total, parcial	75%	45%

Aplica hasta la reincorporación a la actividad

Cómo comunicar al SEPE variaciones sobre los ERTES

Aclaraciones:

-Comunicación bajas ERTES hace referencia a aquellos los trabajadores que retornan a la actividad según el tipo de contrato (tiempo completo o tiempo parcial en la reducción de jornada establecida), no hace referencia a la jornada establecida en las condiciones del ERTE .

Tipo	1	2	3	4	5
MEDIDA	INCORPORACIÓN A LA ACTIVIDAD	REDUCCIÓN DE JORNADA	ACTIVIDAD EN DÍAS ALTERNOS	ACTIVIDAD EN DÍAS ALTERNOS + REDUC. JORNADA	REDUCCIÓN DE JORNADA CON % VARIABLE
DÍAS/MES	TODOS LOS DÍAS	TODOS LOS DÍAS	DÍAS ALTERNOS	DÍAS ALTERNOS	TODOS LOS DÍAS
%	SIN PARCIALIDAD*	CON PARCIALIDAD	SIN PARCIALIDAD*	CON O SIN PARCIALIDAD	CON O SIN PARCIALIDAD
COMUNICACIÓN	EXCEL PARA BAJA PREST. BAJAS ERTES	EXCEL PARA BAJA Y ALTA PREST. BAJAS ERTES SOLIC. COLECTIVA	PERIODOS DE ACTIVIDAD POR certific@2 <i>Comunicación de Periodos de Actividad</i>	PERIODOS DE ACTIVIDAD POR certific@2 <i>Comunicación de Periodos de Actividad</i>	PERIODOS DE ACTIVIDAD POR certific@2 <i>Comunicación de Periodos de Actividad</i>
PRESTACIÓN	BAJA DE LA PRESTACIÓN	PRESTACIÓN POR EL % DE JORNADA QUE NO TRABAJA	PRESTACIÓN POR LOS DÍAS EN LOS QUE NO TRABAJA	PRESTACIÓN POR DÍAS INACTIVOS SEGÚN DÍAS ACTIVOS CALCULADOS	PRESTACIÓN POR DÍAS INACTIVOS SEGÚN DÍAS ACTIVOS CALCULADOS

Fuente: Servicio Publico de Empleo Estatal.

Actualización Boletín Noticias Red 13/2020

Creación de dos nuevos valores de inactividad a nivel de afiliado / trabajador contemplando el hecho de volver a las situaciones iniciales de afectación del ERTE en cuanto a jornada laboral se refiere.

- Aspecto principal para entender qué comunicaciones debo realizar a la TGSS con respecto a la situación del CCC y de los trabajadores de manera individual.

➡ ¿Qué debo de entender para realizar la comunicación correcta a la TGSS).

1).- Se debe de partir de la situación inicial, es decir, de las causas de fuerza mayor que afectaron a la actividad de la empresa y a los trabajadores de manera individual y que dieron lugar a un ERTE con unas características y condiciones que afectaban a la plantilla (o continúan afectando) en la suspensión total o parcial del contrato de trabajo. **Esta situación se denomina ERTE en situación de fuerza mayor TOTAL con unos valores de inactividad** que identifican a los trabajadores de manera individual con el objeto de aplicar la exoneración de cuotas según la situación de cada uno, los tipos de inactividad son los siguientes:

Valor “V”: para aquellos trabajadores que fueron suspendidos de manera total sus contratos .

Valor “W”: para aquellos trabajadores que vieron reducida su jornada de trabajo con respecto a lo establecido en su contrato.

Valor “X”: para aquellos trabajadores que vieron reducida su jornada de trabajo con respecto a lo establecido en su contrato, añadiendo la situación de huelga.

Actualización Boletín Noticias Red 13/2020

2).- FASE DE DESESCALADA (a partir del 1 de mayo 2020): ¿Existe recuperación total o parcial de la actividad? ¿Las causas de fuerza mayor iniciales que afectaban a empresa y trabajadores continúan?, es decir, hay que aclarar la situación de empresa y trabajadores y comunicar a la TGSS la situación real de la actividad; si las causas iniciales de fuerza mayor siguen existiendo y no permiten la recuperación de la actividad ni el rescate de ningún trabajador, o bien el ERTE /causa de fuerza mayor inicial afecta de manera parcial y permite recuperación parcial de la actividad (ERTE en situación de fuerza mayor parcial) o por último , si las causas de fuerza mayor iniciales han desaparecido por lo que en esta última situación habría que renunciar al ERTE en su totalidad.

- **En esta fase de desescalada se tienen en cuenta varias situaciones :**

a) **La actividad a nivel de CCC y trabajadores siguen afectados como en su situación inicial** por las causas de fuerza mayor que dieron lugar al ERTE por fuerza mayor, en este caso se debe de comunicar a la TGSS que **se continúa en la situación inicial** (que no ha habido ningún cambio) a nivel de CCC (código 58) y a nivel de trabajador mantenemos los valores (V, W, ó X).

b) **La actividad a nivel de CCC y trabajadores siguen afectados pero no como en su situación inicial** por las causas de fuerza mayor que dieron lugar al ERTE por fuerza mayor, sino que ha habido una **recuperación de parte de la actividad**, en este caso se debe de comunicar a la TGSS que la empresa está en ERTE en situación de fuerza mayor parcial indicando a nivel de CCC (código 59) y a nivel de trabajador informamos de los siguientes tipos de inactividad:

Valor “R”: *para aquellos trabajadores con contrato a tiempo completo o tiempo parcial que hayan reiniciado la actividad en su totalidad, recuperando la totalidad de la jornada establecida en su contrato de trabajo.*

Valor “S”: *para aquellos trabajadores con contrato a tiempo completo o tiempo parcial que hayan incrementado la actividad laboral en jornada inferior a la establecida en su contrato de trabajo.*

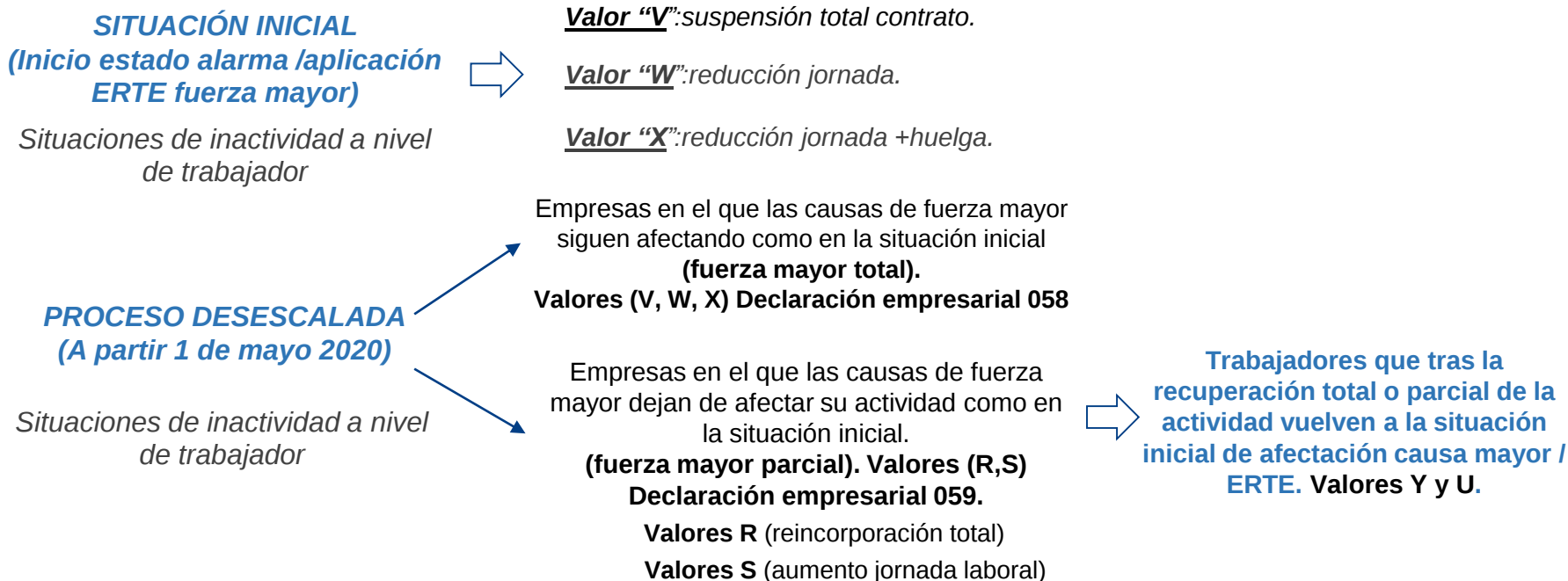
Actualización Boletín Noticias Red 13/2020

C). **Vuelta a la situación inicial de suspensión (a nivel de trabajador) tras haber recuperado parte o la totalidad de la jornada laboral , a nivel de CCC se sigue considerando ERTE en situación de fuerza mayor parcial (código 59)** ,es por ello que se han creado dos tipos de inactividad:

Valor “Y”: para aquellos trabajadores que en la fase de desescalada hayan recuperado en su totalidad (R) o de manera parcial (S) su jornada laboral y vuelvan de nuevo a la situación inicial de afectación de causa de fuerza mayor /ERTE.

Valor “U”: para aquellos trabajadores que en la fase de desescalada hayan recuperado en su totalidad (R) o de manera parcial (S) su jornada laboral y pasen a la situación de reducción de jornada y ésta no sea superior a la de la situación inicial de afectación de causa de fuerza mayor /ERTE.

Flujograma resumen desde aplicación del RD Ley 8/2020.



Actualización Boletín Noticias Red 14/2020 (aspectos principales)

- Aclaración del concepto de inicio de la situación de fuerza mayor parcial.

Se pretende aclarar que la situación de fuerza mayor parcial se produce cuando existe una **reanudación efectiva de la actividad**, es decir, que el periodo de preparación o tareas realizadas para reanudar la actividad no se considera como recuperación de actividad parcial.

- Aclaración inicio situación de fuerza mayor parcial: autónomos con trabajadores a cargo.

La fuerza mayor parcial solo aplica a los trabajadores afectados por el ERTE, por tanto, no afecta y es independiente a la incorporación o no del trabajador autónomo con trabajadores a su cargo a la actividad (sólo afecta a sus trabajadores), independientemente de ello, la incorporación de la actividad del trabajador autónomo es compatible con la prestación extraordinaria por cese de actividad (Criterio DGOSS 29.04.2020).

- Situación de fuerza mayor parcial: artículo 44 Estatuto de los Trabajadores (sucesión de empresa/ cambio de titularidad).

El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma o línea de negocio no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, es por ello que en situación de fuerza mayor parcial se establece lo siguiente ante dos tipos de situaciones:

- a).-**Empresa antecesora afectada por un ERTE fuerza mayor**: ante la sucesión de empresa se **mantienen las mismas condiciones** con el único requisito de comunicarlo al SEPE y a la Autoridad Laboral, dado que existe un cambio de titularidad.
- b).-**Empresa sucesora afectada por un ERTE fuerza mayor**: con respecto a aquellos trabajadores que adscritos y que quieran incluir en las medidas del ERTE , **será la autoridad laboral quien tendrá que constatar que concurren las causas** para ello establecidas en artículo 22.1 del RD Ley 8/2020.

Actualización Boletín Noticias Red 14/2020 (aspectos principales)

- Aclaración sobre la exención de cuotas respecto a la incorporación de todas las personas trabajadoras de la plantilla.

Solo la renuncia total al ERTE comunicada a la autoridad laboral tiene como efecto el fin de la exención de cuotas puesto que ya la empresa no estaría afectada por el ERTE (habría finalizado o se habría anulado dicha medida suspensiva).

Mientras que la empresa continúe en ERTE en situación de fuerza mayor parcial aunque todos los trabajadores de su plantilla se hayan incorporado a la actividad, entonces seguirán aplicándose las exenciones reguladas en el artículo 4.2.a) del RD Ley 18/2020 .

- Aclaración sobre la reincorporación de trabajadores y posterior vuelta a la “situación inicial”.

En los casos en los que la empresa reinicie su actividad y tenga que volver a suspender el contrato de aquellos trabajadores incorporados a la actividad, se aplicarán los siguientes valores de inactividad con la exención de cuotas aplicada el artículo 4.2.b) del RD Ley 18/2020.

Valor “Y”: para aquellos trabajadores que en la fase de desescalada hayan recuperado en su totalidad (R) o de manera parcial (S) su jornada laboral y vuelvan de nuevo a la situación inicial de afectación de causa de fuerza mayor /ERTE.

Valor “U”: para aquellos trabajadores que en la fase de desescalada hayan recuperado en su totalidad (R) o de manera parcial (S) su jornada laboral y pasen a la situación de reducción de jornada y ésta no sea superior a la de la situación inicial de afectación de causa de fuerza mayor /ERTE.

Exoneración de cuotas TGSS			
Situación fuerza mayor PARCIAL (peculiaridad 59), vuelta a la situación inicial.			
TIPO DE EMPRESA (plantilla a 29 febrero 2020)	TIPO DE INACTIVIDAD	INICIO SITUACION F.MAYOR PARCIAL)	MES DE JUNIO
< 50 TRABAJADORES	Y, U	60%	45%
> 50 TRABAJADORES	Y, U	45%	30%

Actualización Boletín Noticias Red 14/2020 (aspectos principales)

- **Inicio de la situación de fuerza mayor parcial : distintos centros de trabajo.**

Aclaración para aquellas empresas en las que se encuentren en el ámbito de una misma provincia que un mismo CCC tengan adscritos varios centros de trabajo y que alguno de ellos pase a la situación de ERTE en fuerza mayor parcial y el resto de centros continúen en fuerza mayor total. **¿Cómo deben de proceder para comunicar esta situación a la TGSS?**

Comunicación disponible a partir del 15 de junio de 2020.

- 1).- **Deberá comunicar la declaración responsable sobre el inicio de la situación de fuerza mayor parcial del primero de los centros que haya reiniciado la actividad**, comunicando el código 059 desde la **fecha de inicio** de la recuperación de la actividad.
- 2).- **Para los trabajadores que continúan en situación de fuerza mayor total dados de alta en el mismo CCC para el que ya existe un centro en situación de fuerza mayor, se deberá realizar una declaración responsable por cada trabajador** a través de un registro de situaciones adicionales con TIPO SAA 434 con la **FECHA DE INICIO** del primer centro de trabajo que recuperó actividad y ello tendrá el mismo efecto que la declaración responsable con código 058 (situación fuerza mayor total) por lo que no se deberá presentar la declaración responsable del código 058.
- 3).- **Para los trabajadores del resto de centros que ya vayan recuperando la actividad se deberá comunicar dicha situación por cada trabajador de manera individual a través de las situaciones adicionales con TIPO SAA 434 con FECHA HASTA** del día anterior a la fecha de la recuperación de la actividad o situación de fuerza mayor parcial por parte del centro de trabajo al que esté adscrito. **TODOS LOS TRABAJADORES** de un mismo centro de trabajo deberán de tener en el TIPO SAA 434 la misma FECHA HASTA independientemente hayan recuperado actividad o mantengan su situación inicial de suspensión.

*Nota: La comunicación de las declaraciones responsables identificadas a través de los registros con TIPO SAA 434 **es independiente de la necesidad de mantener la identificación de los trabajadores**, a los que se refiere la misma, con los valores V, W o X, según proceda.*

Novedades introducidas por el RD Ley 24/2020, de 26 de junio



RD Ley 24/2020, de 26 de junio

Mediante el RD Ley 24/2020, 26 de junio, se pretende continuar con una transición hacia la normalidad teniendo en cuenta la posibilidad de nuevas restricciones y la capacidad de las empresas para llevar a cabo una prestación integral de servicios según la evolución y el comportamiento de la pandemia; es por ello que se pretende una **transición desde los ERTES por fuerza mayor hacia los ERTES ETOP** como medida de suspensión temporal de contrato.

Novedades que introduce el RD Ley 24/2020

ERTE FUERZA MAYOR TOTAL Y PARCIAL

(artículo 22 RD Ley 8/2020, 17 de marzo)



Tendrán la consideración de **ERTE FUERZA MAYOR TOTAL Y PARCIAL** los solicitados antes del 27 de junio 2020 (entrada vigor RD Ley 24/2020) hasta el 30 de septiembre 2020. **NO SE PODRÁN SOLICITAR ERTES POR FUERZA MAYOR TRAS LA ENTRADA del RD Ley 24/2020 a excepción de los solicitados por nuevas medidas de contención (rebrote COVID).**

Iniciados antes del 27 junio (antes de entrada vigor RD Ley 24/2020)



Mantienen mismas características establecidas en RD ley 8/2020 art. 23. La fecha fin de ERTE es la que decide y comunica el empresario, se aplicarán las exenciones de cotización hasta entonces "reservadas" para los ERTES por fuerza mayor parcial.

ERTE ETOP

(artículo 23 RD Ley 8/2020, 17 de marzo)



Iniciados a partir del 27 junio (tras entrada vigor RD Ley 24/2020) y vayan precedidos de un ERTE por fuerza mayor



La fecha de inicio se retrotraerá al día siguiente de fin del ERTE por fuerza mayor; **la fecha fin** será 30.09.2020, se aplicarán las exenciones de cotización hasta entonces "reservadas" para los ERTES por fuerza mayor parcial.

No podrán realizarse horas extras, nuevas contrataciones ni externalizaciones de actividad (a excepción de determinados supuestos), estas acciones podrán constituir infracciones.

ERTE ETOP: ERTE por motivos Económicos, Técnicos, Organizativos, o Productivos.

RD Ley 24/2020, de 26 de junio : ERTES ETOP

Ertes ETOP iniciados / comunicada la decisión empresarial a partir de la entrada en vigor del RD Ley 24/2020 y ERTES por fuerza mayor . ¿Qué gestiones debe de realizar la empresa ante el SEPE?

ERTE ETOP

(artículo 23 RD Ley 8/2020, 17 de marzo). Iniciados a partir del 27 junio (tras entrada vigor RD Ley 24/2020) y vayan precedidos de un ERTE por fuerza mayor



PLANTILLA COLECTIVA DE TRABAJADORES

La empresa deberá formular solicitud colectiva de prestaciones por desempleo (modelo página web del sepe –espacio covid –empresas). **Plazo de presentación 15 días hábiles siguientes a la situación de suspensión del contrato.** En el **certificado de empresa** deberán indicar la causa y fecha de efectos de la situación legal de desempleo.

ERTE FUERZA MAYOR TOTAL Y PARCIAL y ETOP
(artículo 22 y 23 RD Ley 8/2020, 17 de marzo)

COMUNICACIÓN VARIACIONES ACTIVIDAD: CERTIFIC@2

Cuando en un mes natural se alternen periodos de actividad e inactividad, y en supuestos de reducción de jornada habitual o cuando se combinen ambas situaciones, a efectos de prestaciones de desempleo que perciben los trabajadores la empresa debe de comunicar a mes vencido la información sobre los días trabajados en el mes natural anterior a través del Certific@2.

COMUNICACIÓN BAJAS ERTES O REINCORPORACION A LA ACTIVIDAD

Con carácter previo a la reincorporación del trabajador o trabajadores , se deberá comunicar las bajas o variaciones de medidas de suspensión a través del certific@2. Se deberá comunicar a través de la plantilla habilitada al efecto (ver página SEPE) para comunicar aquellos trabajadores ubicados en la misma provincia que se incorporen a la actividad y provengan de suspensión o reducción . También se utilizará para comunicar la baja de trabajadores por finalización del ERTE. La plantilla se comunicará a través del registro electrónico (<https://rec.redsara.es/registro/action/are/acceso.do>) escogiendo el SEPE de la provincia correspondiente.

RD Ley 24/2020, de 26 de junio

PLANTILLA FORMULARIO SOLICITUD COLECTIVA DE PRESTACIONES

Datos de la Cabecera: Datos de la empresa y del Representante



Razón social	
N.I.F. empresa	
C.C.C.	
Nº ERE	

Indicar la razón social

Indicar el NIF de la empresa:

- Si es de empresa una letra y 8 dígitos. Ejemplos: J81415747, A97913180
- Si es NIF particular 8 dígitos y una letra. Ejemplos: 09127590V, 55937428W
- Si es NIE particular: X o Y o Z seguido de 7 dígitos y una letra. Ejemplos: Z7921770T, X0912394F

Indicar los 15 dígitos del C.C.C. del centro de trabajo. (15 posiciones sin espacios, barras o guiones).

- El formato debe ser texto, nunca en formato número para no ocultar el posible 0 inicial. Esta compuesto por:
 - Régimen 4 dígitos
 - Provincia 2 dígitos (Es decir, Álava sería 01)
 - Empresa 9 dígitos

Si una empresa tiene varios CCC, tendrá que generar un Excel por cada uno. Los trabajadores listados en ese CCC deben ser los que estén acogidos a ese régimen.

Indicar el número asignado por la Autoridad Laboral. El número de ERE será el asignado por la autoridad laboral competente y según la composición que esta determine.

- Si no dispone del número de ERE por no haberlo asignado la Autoridad Laboral, consigne en dicha casilla el número de registro de entrada, el número genérico 12020, o bien déjelo en blanco.

Causa del ERE temporal adoptado	
Número de trabajadores de la empresa	
C.C.C. principal de la empresa	
Ámbito geográfico del ERE	

Seleccionar una Causa (fuerza mayor, causas económicas-organizativas u otro)

Indicar el número de trabajadores de la empresa

Mismas consideraciones que el C.C.C.

Seleccionar un ámbito (Nacional, Autonómico o Provincial)

Nombre	
N.I.F.	
Teléfono	
Correo electrónico	

Indicar nombre del representante

Indicar el NIF del representante:

- Si es NIF particular 8 dígitos y una letra. Ejemplos: 09127590V, 55937428W
- Si es NIE particular: X o Y o Z seguido de 7 dígitos y una letra. Ejemplos: Z7921770T, X0912394F

Indicar teléfono de contacto del representante. Rellenar con 9 números. Indicar solo un teléfono.

Indicar el correo electrónico del representante. Indicar solo un correo.

FUNCIONALIDADES Certific@2

Cómo acceder a Certific@2

Para utilizar la aplicación Certific@2, las personas usuarias deben disponer de autorización para la transmisión telemática de datos a los Servicios Públicos de Empleo, obtenida previamente conforme lo definido en la aplicación [Contrat@](#), o de [firma electrónica](#) expedida por alguna de las autoridades de certificación.

La funcionalidad de esta aplicación se concreta en las siguientes utilidades:

- [Transmisión de altas de trabajadores afectados por Expedientes de Regulación de Empleo](#)
- [Transmisión de comunicaciones de períodos de actividad y otras situaciones producidas durante la vigencia de las campañas de trabajadores fijos-discontinuos o durante los períodos de suspensión laboral o reducción de la jornada ordinaria de trabajo, autorizados por Expediente de Regulación de Empleo](#)
- [Transmisión de certificados de empresa de cese de relación laboral](#)
- [Consulta de certificados de empresa enviados](#)
- [Transmisión previa de datos sobre despidos colectivos, suspensión de la relación laboral y reducción de jornada, prevista en la Orden ESS/982/2013](#)

RD Ley 24/2020, de 26 de junio

PLANTILLA DE COMUNICACIÓN BAJA DE TRABAJADORES POR FIN DE ERTE O POR PASE DE SUSPENSIÓN O REDUCCIÓN DE JORNADA A INCORPORACIÓN DE LA ACTIVIDAD.

COMUNICACIÓN DE LA BAJA EN PRESTACIONES POR DESEMPLEO DE TRABAJADORES AFECTADOS POR EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO (MEDIDAS TEMPORALES DE REGULACIÓN DE EMPLEO DURANTE LA CRISIS DEL COVID-19)		
DATOS DEL COMUNICANTE DE LAS BAJAS DE LA PRESTACIÓN		
Identificación del comunicante (nombre de la empresa o asesoría)		
Teléfono de contacto		
Correo electrónico		
RELACIÓN DE TRABAJADORES Y FECHA DEL DÍA DE INCORPORACIÓN A LA ACTIVIDAD		
CCC DE LA EMPRESA	DNI/NIE DEL TRABAJADOR	DÍA DE INCORPORACIÓN AL TRABAJO (= DÍA DE LA BAJA EN LA PRESTACIÓN)

RD Ley 24/2020, de 26 de junio

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE COTIZACIÓN: PRÓRROGA ERTES FUERZA MAYOR PARCIAL Y ERTES ETOP derivado de COVID

A partir de 1 de julio hasta 30 de septiembre 2020 : exención de abono de cotizaciones de la aportación empresarial y por conceptos de recaudación conjunta.

Situación ERTE fuerza mayor PARCIAL y ERTE ETOP

TIPO DE EMPRESA (plantilla a 29 febrero 2020)	JULIO		AGOSTO		SEPTIEMBRE	
	Trabajadores en activo R,S,A3,A4,A9, B1,B6,B7	Trabajadores suspendidos V,W,X,E,F,G,A1 A2,A5,A6,A7, A8, A6,B2,B3,	Trabajadores en activo R,S,A3,A4,A9, B1,B6,B7	Trabajadores suspendidos V,W,X,E,F,G,A1 A2,A5,A6,A7, A8,A6,B2,B3,	Trabajadores en activo R,S,A3,A4,A9 B1,B6,B7	Trabajadores suspendidos V,W,X,E,F,G, A1,A2,A5,A6,A7 A8,A6,B2,B3,
<50 TRABAJADORES	60%	35%	60%	35%	60%	35%
> 50 TRABAJADORES	40%	25%	40%	25%	40%	25%

RD Ley 24/2020, de 26 de junio

MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN MATERIA DE COTIZACIÓN: PARA EMPRESAS QUE CONTINUEN EN ERTE POR FUERZA MAYOR TOTAL

A partir de 1 de julio 2020 hasta 30 de septiembre 2020: exención de abono de cotizaciones de la aportación empresarial y por conceptos de recaudación conjunta. Las exenciones son el mismo porcentaje que para los trabajadores suspendidos en ERTE fuerza mayor parcial y ETOP

Situación ERTE fuerza mayor TOTAL (ERTE DE TRANSICIÓN)			
TIPO DE EMPRESA (plantilla a 29 febrero 2020)	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE
<50 TRABAJADORES V,W,X	70%	60%	35%
> 50 TRABAJADORES V,W,X	50%	40%	25%

EXONERACIÓN DE NUEVOS ERTES POR MEDIDAS DE CONTENCIÓN IMPUESTAS O NUEVAS RESTRICCIONES **EXCEPCIÓN**

A partir 1 de julio : para la empresas que vean impedido el desarrollo de la actividad por adopción de nuevas restricciones o medidas de contención impuestas podrán iniciar un procedimiento de ERTE por Fuerza Mayor con la siguiente exoneración en las cotizaciones a la Seguridad Social con respecto a la aportación empresarial.

TIPO DE EMPRESA (plantilla a 29 febrero 2020)	DURANTE EL PERIODO DE CIERRE /MÁXIMO 30.09.2020
<50 TRABAJADORES B4, B5, B8, B9	80%
>50 TRABAJADORES B4, B5, B8, B9	60%

RD Ley 24/2020, de 26 de junio: Cláusulas específicas

1).- Cláusula salvaguarda del empleo

La cláusula de la DA 6ª del RD Ley 8/2020, se extiende a las empresas afectadas por ERTES ETOP y se benefician de la exoneración en la cotización de la cuota empresarial y por recaudación conjunta. Las empresas que se benefician por primera vez de estas medidas extraordinarias el cómputo de los 6 meses de compromiso de mantenimiento del empleo empiezan a computar a partir del 27 de junio 2020.

2).- Prohibición de despidos

La fuerza mayor y las causas objetivas en las que se amparan los ERTES vinculados al COVID , no podrán ser justificativos de las extinciones de los contratos de trabajo. Es importante no olvidar la vinculación que existe entre estos despidos y la devolución de las exoneraciones de las cotizaciones que se vinieran aplicando por los trabajadores.

3).- Suspensión de la duración de los contratos

Los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por los ERTES debido a Fuerza Mayor y ETOP , se interrumpirá el cómputo de su duración y de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido.

Actualización Boletín Noticias Red 15/2020 (aspectos principales)

RD Ley 24/2020, 26 de junio

- Tras la publicación del RD Ley 24/2020, 26 de junio , mediante el cuál se establece una prórroga de las exenciones a las empresas afectadas por ERTE hasta el 30 de septiembre. ¿Qué deben de comunicar las empresas a la TGSS para la aplicación de la exención de cuotas según el tipo de ERTE?

Tal y como se ha venido haciendo hasta el 30 de junio de 2020 se debe de comunicar mensualmente a la TGSS el tipo de situación según el ERTE que afecta a la empresa a nivel de CCC y el tipo de inactividad a nivel de afiliado/ trabajador; sin estas dos comunicaciones antes de realizar la liquidación de los seguros sociales, la TGSS no aplicará la exención de cuotas; **la comunicación de estos movimientos se deberá de hacer de una manera responsable tal y como informa la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, se deben de comunicar las altas, variaciones y bajas con carácter previo , **del incumplimiento de esta obligación y sus consecuencias se derivan infracciones** que conllevan importantes sanciones tanto para empresas como para personas trabajadoras tipificadas en los artículos 22.13; 23; 23.1 c); 23.1 j); 26.2 de la LISOS.

Comunicación a la TGSS a través de sistema red a excepción nuevos ERTES Fuerza Mayor por nuevas restricciones (estos últimos se hará comunicación de la declaración responsable a través de CASIA)

Declaración responsable a nivel de CCC a partir del 1 de julio , cada mes hasta septiembre.



En el ámbito de afiliación a través de la funcionalidad: **ANOTACIÓN CAUSA PECULIARIDADES DE COTIZACIÓN EN CCC**, opción: **ANOTACIÓN RESTO DE PECULIARIDADES**.

Tipo de inactividad a nivel de trabajador/ afiliado.



Fichero AFI, o a través del servicio on-line de modificación de contrato, de los valores V, W ,X, R,S, U ,Y, A1, A2 etc...según proceda, del campo TIPO DE INACTIVIDAD, así como de la fecha de inicio de la situación.

Ampliación plazos sistema red julio y agosto 2020

Para los meses de julio y agosto, se ha procedido a la ampliación de los plazos de presentación del Sistema Red que se muestran en el siguiente cuadro:

PLAZOS RED		
	PLAZO NORMAL	PLAZO AMPLIADO
Eliminación de bajas consolidadas	3 días desde las 00:00 de la FRB*	- Hasta el último día del mes de la FRB*
Corrección de datos del alta	3 días desde la FRA	- Hasta el último día del mes de la FRA ***
Anotación jornadas reales	Hasta el día 6 del mes siguiente al que correspondan	- Hasta el día 13 del mes siguiente al que correspondan
Inactividad por ERTE o huelga	Hasta el penúltimo día del mes siguiente a la FRV**	No se cambia
CTP actividad en huelga/ERE	Hasta el penúltimo día del mes siguiente a la FRV	No se cambia
Inactividad (no ERTE ni huelga)	Anotación a lo largo de todo el mes de la FRV, 3 días en plazo.	- Si FRV junio → hasta el 30 de julio - Si FRV julio → hasta el 30 de agosto
Reducciones de jornada/CTP	Anotación a lo largo de todo el mes de la FRV, 3 días en plazo.	
TIPO DE CONTRATO/CTP	Anotación a lo largo de todo el mes de la FRV, 3 días en plazo.	
Resto datos asociados al contrato que se modifican por ATR45	Anotación a lo largo de todo el mes de la FRV, 3 días en plazo.	
Ocupación	Anotación a lo largo de todo el mes de la FRV, 3 días en plazo.	
Grupo de cotización	Anotación a lo largo de todo el mes de la FRV, 3 días en plazo.	
Categoría profesional	Anotación a lo largo de todo el mes de la FRV, 3 días en plazo.	
Coeficiente reductor de la Edad de Jubilación	Anotación a lo largo de todo el mes de la FRV, 3 días en plazo.	- Si FRV junio → hasta el 30 de julio - Si FRV julio → hasta el 30 de agosto - SAA 420: - o junio → hasta el 30 de julio - o julio → hasta el 30 de agosto
SAA	A lo largo de todo el mes de la FRV SAA 420 → previa hasta 60 días y a lo largo de todo el mes natural y hasta el día 3 del mes inmediatamente posterior, respetando la fecha que mecanice el usuario	

Comunicación declaración responsable (ccc) y tipos de inactividad (trabajador)

TIPO DE ERTE	DECLARACIÓN RESPONSABLE (CCC)	TIPO INACTIVIDAD (TRABAJADOR)		TIPO DE COMUNICACIÓN A TGSS
EMPRESAS QUE A 1 DE JULIO 2020 CONTINUEN EN ERTE <u>FUERZA MAYOR TOTAL</u>	CAUSA PECULIARIDAD COTIZACIÓN: 58	V (suspensión total). W (reducción de jornada). X (reducción de jornada + huelga).		SISTEMA RED (TIPO INACTIVIDAD 1)
EMPRESAS QUE A 1 DE JULIO 2020 CONTINUEN EN ERTE <u>FUERZA MAYOR PARCIAL</u>	CAUSA PECULIARIDAD COTIZACIÓN: 59	V (suspensión total). W (reducción de jornada). X (reducción de jornada + huelga). R (reincorporación total a la actividad). S (reincorporación parcial a la actividad). Y (vuelta a la situación inicial de suspensión). U (vuelta a la situación de reducción jornada inferior a la establecida en contrato trabajo).		SISTEMA RED (TIPO INACTIVIDAD 1)
EMPRESAS AFECTADAS POR <u>ERTES ETOP VINCULADAS AL COVID ANTERIORES 27.06.2020</u> (ENTRADA EN VIGOR RD LEY 24/2020)	CAUSA PECULIARIDAD COTIZACIÓN: 60	TRABAJADORES YA IDENTIFICADOS ANTES DEL 26.06.2020	E (suspensión total). F (reducción jornada). G(reducción de jornada + huelga).	SISTEMA RED (NUEVOS FICHEROS AFI VERSIÓN 9.0 TIPO DE INACTIVIDAD 2)
		TRABAJADORES NO IDENTIFICADOS ANTES DEL 27.06.2020	A1 (suspensión ERTE ETOP). A2 (reducción ERTE ETOP).	
		TRABAJADORES QUE A PARTIR 1 DE JULIO SE REINCORPOREN A LA ACTIVIDAD TOTAL O PARCIALMENTE.	A3 (TRAB.ACTIVO TOTAL PROC.SUS.ETOP). A4 (TRAB.ACTIVO PARCIAL PROC.SUS.ETOP).	
		TRABAJADORES REINCORPORADOS QUE A PARTIR 1 DE JULIO VUELVEN A LA SITUACIÓN INICIAL .	A5 (TRAB.SUSP TOTAL PROCEDENTE A3/A4). A6 (TRAB.SUSP PARCIAL PROCEDENTE A3/A4).	
EMPRESAS AFECTADAS POR <u>ERTES ETOP INICIADOS A PARTIR DEL 27.06.2020</u> (ENTRADA EN VIGOR RD LEY 24/2020) Y CONSECUTIVOS A UN ERTE DE FUERZA MAYOR	CAUSA PECULIARIDAD COTIZACIÓN: 61	A7 (suspensión total ERTE ETOP). A8 (reducción de jornada ERTE ETOP). A9 (reinicio de actividad total ERTE ETOP). B1 (reinicio de actividad parcial ERTE ETOP). B2 (vuelta a la situación inicial de suspensión procedente A9/B1) B3 (vuelta a la situación inicial de reducción procedente A9/B1)		SISTEMA RED (NUEVOS FICHEROS AFI VERSIÓN 9.0 TIPO DE INACTIVIDAD 2)
NUEVOS ERTES POR FUERZA MAYOR POR NUEVAS RESTRICCIONES (REBROTES COVID) -EXCEPCIONALIDAD	CAUSA PECULIARIDAD COTIZACIÓN: 62	B4 (suspensión total ERTE F.MAYOR NUEVAS RESTRICCIONES). B5 (reducción de jornada ERTE F.MAYOR NUEVAS RESTRICCIONES). B6 (reinicio de actividad total ERTE F.MAYOR NUEVAS RESTRICCIONES B7 (reinicio de actividad parcial ERTE F.MAYOR NUEVAS RESTRICCIONES). B8 (vuelta a la situación inicial de suspensión procedente B6/B7 ERTE.FM.N.RESTR) B9 (vuelta a la situación inicial de reducción procedente B6/B7 ERTE.FM.N.RESTR)		<u>CASIA (DECLARACIÓN RESPONSABLE +RESOLUCIÓN ERTE DE LA AUTORIDAD LABORAL) + SISTEMA RED INACTIVIDAD 2</u> TRAJADOR AFI VERSIÓN 9.0
EMPRESAS QUE RENUNCIAN AL ERTE	CAUSA PECULIARIDAD COTIZACIÓN: 63			SISTEMA RED
EMPRESAS QUE RENUNCIAN A LA EXENCIÓN DE COTIZACIONES	CAUSA PECULIARIDAD COTIZACIÓN: 64			SISTEMA RED

Porcentajes de exoneración de cuotas (RD Ley 18/2020)

Situación fuerza mayor TOTAL (peculiaridad 58)

TIPO DE EMPRESA (plantilla a 29 febrero 2020)	TIPO DE INACTIVIDAD	DESDE 13 DE MAYO A 31 DE MAYO	MES DE JUNIO
< 50 TRABAJADORES	V, W,X suspensión total, parcial	100%	100%
> 50 TRABAJADORES	V, W,X suspensión total, parcial	75%	75%

Situación fuerza mayor PARCIAL trabajadores que no recuperan actividad (peculiaridad 59)

TIPO DE EMPRESA (plantilla a 29 febrero 2020)	TIPO DE INACTIVIDAD	MAYO (DESDE INICIO SITUACION F.MAYOR PARCIAL)	MES DE JUNIO
< 50 TRABAJADORES	V, W,X suspensión total, parcial	60%	45%
> 50 TRABAJADORES	V, W,X suspensión total, parcial	45%	30%

Situación fuerza mayor PARCIAL trabajadores que recuperan actividad (peculiaridad 59)

TIPO DE EMPRESA (plantilla a 29 febrero 2020)	TIPO DE INACTIVIDAD	MAYO (DESDE DIA REINICIO ACTIVIDAD)	MES DE JUNIO
< 50 TRABAJADORES	R (activo total) S (activo parcial)	85%	70%
> 50 TRABAJADORES	R (activo total) S (activo parcial)	60%	45%

Porcentajes de exoneración de cuotas RD Ley 24/2020, de 26 de junio

A partir de 1 de julio hasta 30 de septiembre 2020 : exención de abono de cotizaciones de la aportación empresarial y por conceptos de recaudación conjunta.

Situación ERTE fuerza mayor TOTAL (ERTE DE TRANSICIÓN)

TIPO DE EMPRESA (plantilla a 29 febrero 2020)	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE
<50 TRABAJADORES V,W,X	70%	60%	35%
> 50 TRABAJADORES V,W,X	50%	40%	25%

Nuevos ERTE por medidas contención impuestos/restricciones

TIPO DE EMPRESA plantilla a 29-04-2020	MÁXIMO hasta 30.09.2020
<50 TRABAJADORES B4, B5, B8, B9	80%
> 50 TRABAJADORES B4, B5, B8, B9	60%

Situación ERTE fuerza mayor PARCIAL y ERTE ETOP

TIPO DE EMPRESA (plantilla a 29 febrero 2020)	JULIO		AGOSTO		SEPTIEMBRE	
	Trabajadores en activo R,S,A3,A4,A9, B1,B6,B7	Trabajadores suspendidos V,W,X,E,F,G,A1 A2,A5,A6,A7, A8, A6,B2,B3,	Trabajadores en activo R,S,A3,A4,A 9,B1,B6,B7	Trabajadores suspendidos V,W,X,E,F,G,A1, A2,A5,A6,A7,A8 A6,B2,B3,	Trabajadores en activo R,S,A3,A4,A9 B1,B6,B7	Trabajadores suspendidos V,W,X,E,F,G, A1,A2,A5,A6,A7, A8,A6,B2,B3,
<50 TRABAJADORES	60%	35%	60%	35%	60%	35%
> 50 TRABAJADORES	40%	25%	40%	25%	40%	25%

Nota de Prensa



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

#ESTE
VIRUS
LO
PARAMOS
UNIDOS



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

GABINETE DE
COMUNICACIÓN

Nota de prensa

La Inspección de Trabajo lanza una campaña de detección de fraude en ERTE que incide en la protección y uso responsable de los recursos públicos

- La campaña del organismo del Ministerio de Trabajo y Economía Social se centra en supuestos de incumplimientos o prácticas irregulares en los expedientes de regulación temporal de empleo
- “Tratamos de impedir que el fraude de unos pocos comprometa el esfuerzo de tantos”, señala Héctor Illueca, director de la ITSS

1 de julio de 2020.- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social (INSST), organismo autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo y Economía Social, ha intensificado la detección de fraude en Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) con una campaña inspectora que incide en la protección y uso responsable de los recursos públicos.

La campaña, ya activada, además de actuaciones informativas con el del envío a las empresas de comunicaciones relativas a las obligaciones vinculadas a los ERTE, contempla la intensificación de visitas de Inspección con el fin de detectar incumplimientos o prácticas irregulares, como el reinicio de la actividad sin comunicación previa al Servicio Público Estatal de Empleo (SEPE), que implica la reanudación del trabajo con personas trabajadoras cobrando la prestación por desempleo.

La Inspección de Trabajo atenderá, en este sentido, a las denuncias presentadas en la Inspección Provincial correspondiente, que relaten hechos de los que se deduzca fraude en prestaciones por desempleo u otro tipo de fraude vinculado a ERTE Covid-19 (como la realización de horas extraordinarias con personal reincorporado, manteniendo personas trabajadoras en ERTE).

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social recuerda además que cuenta con un Buzón online, accesible en el sitio web de la Inspección de Trabajo

y en la web del propio Ministerio que, por medios telemáticos, permite, salvaguardando la identidad de la persona denunciante, comunicar irregularidades relacionadas con los ERTE.

Paralelamente, el Ministerio de Trabajo y Economía Social ha activado en sus redes sociales una campaña de divulgación que, con el hashtag #ProtegerLoPúblico, incide en el uso responsable de los recursos públicos, destinados a los ERTE, una exigencia que ha acentuado su importancia durante la crisis sanitaria provocada por la pandemia de la Covid 19.

En este sentido, el director de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Héctor Illueca, señala que “el esfuerzo inversor que han supuesto los ERTE para proteger el tejido productivo y preservar el empleo, debe ir acompañado de un esfuerzo colectivo para prevenir situaciones de fraude, irregularidades y abusos”. “Desde la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tratamos de impedir que el fraude de unos pocos comprometa el esfuerzo de tantos”, ha concluido el director de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

CONTACTO ELECTRÓNICO
goprensa@mitramiss.es

Esta información puede ser usada en parte o en su integridad sin necesidad de citar fuentes

Paseo de la Castellana, 63
28071 - MADRID
TEL: 91 363 01 03

