

**RESOLUCIÓN DE DUDAS DEL SEPE**  
preguntas y respuestas del workshop del 6 de julio:  
ERTE COVID-19: Novedades introducidas por el RD Ley 24/2020

1. Podría aclarar por favor, la obligatoriedad de los famosos calendarios al iniciar el proceso del ERTE.

Está regulada desde hace muchos años para las suspensiones de los contratos, tal como señala el Art. 298.h de la LGSS y art. 22 del RD 625/85, y ahora el art. 3.5 del RDL 24/2020. Se solicita a través de la sede electrónica del SEPE [https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/proce\\_empresa/certificados\\_orden\\_ESS\\_982\\_2013.html](https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/proce_empresa/certificados_orden_ESS_982_2013.html)

2. Agradecería que aclarase si, cuando se reincorpora un trabajador por la totalidad de la jornada que tenía antes del ERTE, hay que enviar certificado ya que la ITSS esta reclamándolo. La casi totalidad (o todos) de los graduados no tenemos constancia de que tramite es.

Es la comunicación previa a la que en la actualidad se refiere el art. 3.5 del RDL 24/2020, pero que está regulado en el art. 298 h de la LGSS. Se solicita a través de la sede electrónica del SEPE [https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/proce\\_empresa/certificados\\_orden\\_ESS\\_982\\_2013.html](https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/proce_empresa/certificados_orden_ESS_982_2013.html)

3. ¿Si en un principio NO era obligatorio ni los Calendarios ni los Periodos de Actividad, ahora cómo lo debemos gestionar? Por ejemplo, ERTE presentado desde Marzo y con reincorporación parcial en Junio. A fecha de HOY, ¿Hacemos un periodo de Actividad con Alta en Per.de Activ. desde Marzo y una variación en Junio? ¿O ya solo podemos hacer Alta con los datos de Junio?

Los calendarios siempre han sido obligatorios, tal como establece el art. 298 h de la LGSS, y el art. 22 del RD 625/85. Además ahora se ha incluido nuevamente en el art. 3.5 del RDL 24/2020 El calendario previo no tiene nada que ver con los movimientos de los trabajadores, ya que es a los únicos efectos de la ITSS [https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/proce\\_empresa/certificados\\_orden\\_ESS\\_982\\_2013.html](https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/proce_empresa/certificados_orden_ESS_982_2013.html)

4. ¿En qué situaciones es obligado enviar los periodos de actividad, si se desafecta parcialmente a un trabajador que trabaja 9 horas todos los fines de semana, es obligatorio enviar los periodos de actividad? ¿es obligatorio enviar LOS PROCEDIMIENTOS ERES? en caso afirmativo, ¿los iniciales y las modificaciones cada vez que se desafecta con diferentes jornadas?

En ese caso debería comunicar en el calendario de la ITSS los días y horas en las que va a trabajar [https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/proce\\_empresa/certificados\\_orden\\_ESS\\_982\\_2013.html](https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/proce_empresa/certificados_orden_ESS_982_2013.html)

Además, si ha rescatado a ese trabajador pasándolo a una reducción de jornada, deberá presentar un Excel donde indique la reducción de jornada que le afecta (36 horas sobre la jornada habitual)

5. ERTE por reducción de jornada desde un inicio. No hay variaciones, sigue en las mismas condiciones se presentó solicitud de prestaciones y certificado de empresa 180 últimos días cotizados. ¿Alguna obligación más???

Ninguna

6. **Si hubiese incremento de jornada, ¿alguna obligación además de la baja y alta de la nueva prestación?**  
Debería comunicar en el calendario de la ITSS [https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/proce\\_empresa/certificados\\_orden\\_ESS\\_982\\_2013.html](https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/proce_empresa/certificados_orden_ESS_982_2013.html) los períodos de trabajo. Además debería comunicar al SEPE la nueva jornada (entiendo que pasaría de suspensión a reducción por lo que debería presentar una baja (Excel amarillo) y un nuevo alta con la reducción (Excel morado)
7. **Por qué no se han coordinado con la tgss para que no tengamos que seguir nosotros presentando documentación, sino que cuadren ustedes las prestaciones según los movimientos de tgss.**  
Básicamente porque yo no soy el legislador. Los movimientos en SS en el sistema RED los hace usted en representación de la empresa. Lo hace porque se lo exige la norma, y ahora desde el RDL 9/2020 le exige gestionar y tramitar las prestaciones de los trabajadores de la empresa (bueno realmente se lo exige a la empresa).
8. **Necesitaría saber si se tienen que enviar los calendarios laborales y si es así, en qué casos hay que enviarlos.**  
Los calendarios laborales son exclusivamente a efectos de la ITSS, tal como señala el art. 3.5 de la LGSS. Se presentan a través de la sede electrónica [https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/proce\\_empresa/certificados\\_orden\\_ESS\\_982\\_2013.html](https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/proce_empresa/certificados_orden_ESS_982_2013.html) Además deberá presentar la comunicación de períodos de actividad ya sea a través de ficheros XML o Excel según el caso que corresponda.
9. **Si se renuncia a ERTE Fuerza Mayor y se gestiona ERTE causas objetivas por reformas. ¿La empresa debe gestionar la prestación de los empleados mediante solicitud colectiva igualmente?**  
Si no tiene nada que ver con COVID 19, los trabajadores son los obligados para solicitar la prestación. La Forma de hacerlo sería a través de una presolicitud <https://sede.sepe.gob.es/SolicPrestIndividualWeb/flows/solicitud?execution=e1s1> que debe rellenar cada trabajador, y en observaciones deberían señalar ERTE NO COVID 19 EMPRESA FRATEROMAR
10. **Hay trabajadores que han sido desafectados de forma total del ERTE y presentada la plantilla de baja en tiempo y forma con fecha de efectos mitad de mayo y en junio han cobrado prestación como si siguiesen afectados por el ERTE, ¿Cómo es el procedimiento a seguir en estos casos?.**  
Lamentablemente no hemos sido capaces de repercutir en el sistema todas las bajas. Puede ponerse en contacto con nosotros a través de nuestra Oficina RATEL si es un trabajador (si es una empresa o una asesoría, por favor diríjase a la dirección [laspalmas.dp@sepe.es](mailto:laspalmas.dp@sepe.es) señalando el nombre de la empresa y el CCC de la misma y nos pondremos en contacto con ustedes para que reintegren las prestaciones cobradas de más.
11. **¿Como hacer para devolver el pago de la prestación, si ya estoy trabajando porque me incorporo del ERTE, está todo comunicado a la autoridad laboral y además el Excel enviado, y aun así sigue pagando la prestación al trabajador? ¿Como comunico o devuelvo la prestación?**  
Para reintegrar el cobro indebido pueden realizar una transferencia a la Cuenta del Banco de España (ES21 9000 0001 2002 0340 5132), poniendo en el campo Referencia: - NÓMINA ERTE - DNI o NIE - NOMBRE Y APELLIDOS. Además

deben enviar el comprobante de la transferencia efectuada por email al Buzón [bcobin35@sepe.es](mailto:bcobin35@sepe.es)

12. En su día el SEPE pidió que no estuviéramos enviando ficheros con comunicaciones de baja del desempleo o cambios de jornada de forma aislada, sino que procuráramos hacerlo una vez al mes. Esto ha originado que haya trabajadores que aún saliendo del ERTE en el mes de Junio han cobrado el mes completo, y nos están preguntando que va a pasar con esas cantidades cobradas de más. ¿Se las reclamará el SEPE a ellos directamente?, ¿seguimos el mismo criterio de enviar un sólo fichero al mes? Lamentablemente las decenas de miles de bajas que tenemos y los muchos errores existentes en la remisión (cambios de fechas, modificaciones, plantillas mal comunicadas, etc.), han impedido procesarlas todas juntas. Para reintegrar el cobro indebido pueden realizar una transferencia a la Cuenta del Banco de España (ES21 9000 0001 2002 0340 5132), poniendo en el campo Referencia: - NÓMINA ERTE - DNI o NIE - NOMBRE Y APELLIDOS. Además deben enviar el comprobante de la transferencia efectuada por email al Buzón [bcobin35@sepe.es](mailto:bcobin35@sepe.es)

¿seguimos el mismo criterio de enviar un sólo fichero al mes? Pueden enviar las bajas cuando estimen conveniente, pero intentando que no sea en las fechas próximas a la finalización del mes.

13. Buenas tardes, si voy a desafectar del ERTE a un trabajador por unos días o semanas en un mismo mes (para cubrir los días de IT de otro trabajador), para luego volver al ERTE, ¿hay que darle de baja en la prestación y luego solicitar alta de nuevo en la prestación? o en ese caso el único movimiento que se envía es un certificado de "periodos de actividad". Por otro lado, ¿exactamente qué información hay que enviar al SEPE que parece ser que está solicitando la inspección de trabajo?

El procedimiento para comunicar las incorporaciones puede ser diverso. Si son trabajadores que van a estar incorporándose y saliendo del trabajo de forma habitual, se debe utilizar el sistema del fichero XML, establecido en el art. 3.4 del RDL 24/2020. En casos de que sea una incorporación puntual o se cambie de suspensión a reducción se puede utilizar la baja (Excel naranja) o una nueva solicitud (Excel morado). Pero ese procedimiento es totalmente distinto del establecido para las comunicaciones previas a efectos de la ITSS establecidos en el artículo 3.5 del RDL 24/2020, y que se deben comunicar a través de [certific@2](mailto:certific@2) en la sede electrónica del SEPE, teniendo en cuenta que esas modificaciones no tienen incidencia sobre el sistema de prestaciones y sólo son válidas a efectos de la ITSS.

[https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/proce\\_empresa/certificados\\_orden\\_ESS\\_982\\_2013.html](https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/proce_empresa/certificados_orden_ESS_982_2013.html)

14. Cual es el procedimiento para volver a meter a un trabajador en el ERTE???

Entiendo que se refiere a un trabajador que tuvo una suspensión, se incorporó al trabajo durante un tiempo y ahora va a volver a incorporarse estando el ERTE VIVO (es decir sin haber comunicado a la autoridad laboral la finalización). En ese caso debería presentar una nueva solicitud colectiva incluyendo a ese trabajador, lo que puede hacerse a través de la sede electrónica [https://sede.sepe.gob.es/GesUsuariosSEDE/GestionUsuariosTrabajaWeb/login\\_recurso\\_protegido.do?acceso=empresa&CSRFFormToken=null&GAREASONCOD E=-](https://sede.sepe.gob.es/GesUsuariosSEDE/GestionUsuariosTrabajaWeb/login_recurso_protegido.do?acceso=empresa&CSRFFormToken=null&GAREASONCOD E=-)

[1&GARESOURCEID=emp\\_ValerteCov19Web&GAURI=https://sede.sepe.gob.es/](https://sede.sepe.gob.es/1&GARESOURCEID=emp_ValerteCov19Web&GAURI=https://sede.sepe.gob.es/)

[ValErteCov19Web/flows/solicitud&Reason=1&APPID=emp\\_ValErteCov19Web&URI=https://sede.sepe.gob.es/ValErteCov19Web/flows/solicitud](https://sede.sepe.gob.es/ValErteCov19Web/flows/solicitud&Reason=1&APPID=emp_ValErteCov19Web&URI=https://sede.sepe.gob.es/ValErteCov19Web/flows/solicitud) o por redsara

15. **Las empresas que realizan prórroga de FM, ¿debemos enviar nueva solicitud colectiva con fechas de julio a septiembre adjuntando comunicación presentada en AL?**

No. En ningún caso. La prórroga de aquellos trabajadores que no se hayan desafectado es de oficio (art. 3.2 del RDL 24/2020)

16. **¿puede indicarnos cómo se envía el calendario al SEPE, es un fichero pdf o son solo los periodos de actividad?**

Cuando se refiere a calendario del SEPE se refiere a comunicación de períodos de actividad del art. 3.4 del RDL 24/2020 o a la comunicación previa establecida en el 298 de la LGSS y en el 3.5 del RDL 24/2020. En ambos casos se hace a través de certific@2 en nuestra sede electrónica, pero uno a través de fichero XML (aunque en determinados casos puede utilizarse fichero Excel), y el de la ITSS se hace a través del apartado TRANSMISION PREVIA DE DATOS SOBRE DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.... [https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/proce\\_empresa/certificados\\_orden\\_ESS\\_982\\_2013.html](https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/proce_empresa/certificados_orden_ESS_982_2013.html)

17. **En la prórroga de ETOP a partir del 1.07.2020, nos ha venido unas empresas aceptada con la nueva solicitud colectiva y otras rechazadas, el motivo de rechazo indica que debemos presentar otro ERTE...**

Supongo que se refiere a que los ETOP han sido autorizados por la autoridad laboral por unas fechas determinadas. Transcurrido dicho período debería presentar una nueva solicitud ante la autoridad laboral.

18. **Como es que no hay a día de hoy una línea directa de comunicación entre asesorías y SEPE.... una sugerencia**

Existen, pero se colapsan, básicamente porque menos de 300 funcionarios en Canarias gestionamos centenares de miles de solicitudes y movimientos casi diarios de más de 250.000 trabajadores. Cuando hemos facilitado algún teléfono o correo, se ha facilitado a los ciudadanos y a las empresas por lo que se han triplicado y quintuplicado la misma consulta y se han colapsado los sistemas y los hemos tenido que cerrar. El volumen, y el uso inadecuado que han hecho algunas personas (en ocasiones se manda el mismo correo hasta a 4 direcciones y se reciben diariamente más de 2000) impide otro tipo de relación lamentablemente, porque en nuestro interés esta solucionar los problemas de los trabajadores y empresas.

19. **¿Cuál es la comunicación previa que hay que realizar de desafectación de trabajadores de ERTE a la Entidad Gestora distinta a la solicitada por el SEPE?...**

según está informando la Inspección de Trabajo a las Empresas y que según este incumplimiento estaría tipificado como infracción conllevando importantes sanciones... y que también lo mencionan en el Boletín Noticias Red 15/2020 de 6 de julio.

La Comunicación previa a efectos de la ITSS (también llamado calendario). Es una obligación establecida en el art. 298 h) de la LGSS. La comunicación se hace a través de certific@2 en el apartado relativo a TRANSMISION PREVIA DE DATOS SOBRE DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL... [https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/proce\\_empresa/certificados\\_orden\\_ESS\\_982\\_2013.html](https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/proce_empresa/certificados_orden_ESS_982_2013.html) y deberá incluir los días y horas de

trabajo para cada trabajador. Esta obligación existe desde hace muchos años y pretende suplir el alta que hacen las empresas en las contrataciones de los trabajadores antes de su incorporación al trabajo, y que en el caso de los ERTE no se produce como tal.

**20. En el modelo de RENUNCIA AL ERTE, de la Autoridad Laboral piden tres fechas:**

- **10 Fecha inicio de la primera medida de ERTE adoptada**
- **11 Fecha de efectos de la finalización de la última medida de ERTE adoptada**
- **12 Fecha de comunicación de la finalización del ere al SEPE (obligatorio cumplimentarlo)**

En el último caso, la fecha de finalización del ere al Sepe, si yo he desafectado a los trabajadores el 27 de mayo (con su comunicación respectiva al Sepe), pero no he renunciado al Erte hasta el 30 de junio ¿a qué fecha se refiere en este caso? si ya se ha comunicado el cese de la prestación en su día ¿tengo que volver a comunicar ahora en EL sepe EL FIN DE ERTE CON FECHA 30 DE JUNIO?¿con qué modelo?

La renuncia al ERTE se comunica exclusivamente a la Autoridad laboral y su comunicación es independientemente de la que se hace al SEPE (entidad gestora). Si ya comunicó la baja de los trabajadores en Mayo, no tiene que comunicar al SEPE nada más, y entiendo que a la autoridad laboral le tendrá que decir la fecha en la que hizo la comunicación del 27 de mayo..

**21. Una trabajadora estaba en It en el momento de la declaración del estado de alarma, no se incluyó en la solicitud colectiva lila inicial. Causa alta médica en fecha 28/05. Envío solicitud colectiva en fecha 29/05 para que le abonasen el Erte desde esa fecha pero se lo reconocen desde el 16/03 y le han pagado indebidamente. ¿Cómo comunicamos al sepe esta circunstancia para que procedan a regularizar su situación y a solicitarle la cantidad cobrada indebidamente?**

Debería comunicar esa circunstancia a través del redsara, señalando los datos de la trabajadora que debería haber cobrado desde el 28 de Mayo y a la que le hemos pagado desde el 16 de Marzo. (A través de Link Soluciones puede enviarme la comunicación de la empresa y los datos de la trabajadora de la que se trata.

**22. En el caso de que se haga una reducción de la jornada del trabajador en ERTE, ¿Qué porcentaje se pone las horas que se trabajan o las que no se trabajan? ( es que en las instrucciones del SEPE pone que son las que no se trabajan, y telefónicamente nos han llamado del SEPE para indicarnos que las que se ponen son las que se trabajan, es decir, las que coinciden con la Seguridad Social)**

Se pone la reducción de jornada. En la TGSS se pone la jornada que se trabaja y en el SEPE la que se reduce.

**23. CALENDARIOS SEPE**

**¿Pueden aclarar el tema de los calendarios y ficheros XML que pide la inspección? La mayoría de los profesionales (y no solo en Canarias) habíamos entendido que solo había que enviar los ficheros Excel de solicitud colectiva inicial y posteriormente, el Excel de baja cuando se desafectabas a un trabajador y no se han enviado ni calendarios ni ningún otro fichero**

Los calendarios siempre han sido obligatorios, tal como establece el art. 298 h de la LGSS, y el art. 22 del RD 625/85. Además ahora se ha incluido nuevamente



en el art. 3.5 del RDL 24/2020 El calendario previo no tiene nada que ver con los movimientos de los trabajadores, ya que es a los únicos efectos de la ITSS [https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/proce\\_empre\\_sa/certificados\\_orden\\_ESS\\_982\\_2013.html](https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/proce_empre_sa/certificados_orden_ESS_982_2013.html)

24. **Prestaciones SEPE trabajadores ERTE: Tenemos trabajadores que han sido totalmente desafectados en Mayo y a fecha de hoy siguen percibiendo prestación... ¿qué es lo que hay que hacer, más allá de llamar por teléfonos en los que no contestan o no devuelven las llamadas?**

Debe remitir el Excell naranja con las bajas de la prestación, a través de redsara

25. **Prestaciones SEPE trabajadores ERTE: Tenemos trabajadores que han sido totalmente desafectados en Mayo y a fecha de hoy siguen percibiendo prestación... ¿ qué es lo que hay que hacer, más allá de llamar por teléfonos en los que no contestan o no devuelven las llamadas?**

Debe remitir el Excell naranja con las bajas de la prestación, a través de redsara

26. **BNR 14.2020 En el caso de que una empresa reactivara inicialmente a sus trabajadores y, con posterioridad, procediera a suspender nuevamente el contrato de algunos de dichos trabajadores. ¿COMO SE DEBE PROCEDER?**

Habrà de estarse si es un único movimiento o van a ser movimientos reiterados a lo largo del tiempo. Un único movimiento de reincorporación se comunica a través del fichero Excell naranja. La reactivación de la suspensión se comunica a través de un Excell Morado. En el caso de que sean varios movimientos habrá de estarse a lo dispuesto en el art. 3.4 del RDL 24/2020 y deberá hacerlo a través de ficheros XML.

27. **REDUCCIÓN JORNADA TRABAJADOR EN ERTE: Un trabajador que fue desafectado por menos jornada de la que entró, y se remitió un EXCEL morado en el que se comunicó una "fecha de fin de suspensión" pero que realmente nunca ha existido una finalización de la suspensión. El SEPE verifica los datos remitidos en el EXCEL con los movimientos en Seguridad Social ?? o es necesario remitir nuevamente un EXCEL sin fecha de finalización, ya que realmente aún tiene una parcialidad en ERTE?**

Los datos entre el SEPE y la TGSS no tienen por qué coincidir porque los plazos de notificación son distintos. Supongo que se refiere a que se le redujo su jornada. En principio las fechas de fin, se han ido modificando conforme la legislación ha ido ampliando la finalización de los ERTES de fuerza mayor (en la actualidad 30 de septiembre).

28. **¿Como puedo ponerme en contacto con el SEPE para arreglar la situación de una trabajadora que ha pasado del ERTE a maternidad? la trabajadora inicialmente venia cobrando por la mutua el riesgo por embarazo pero posteriormente lo denegaron por instrucción del ministerio, fue después de pasar a maternidad y ya se había presentado la plantilla inicial en marzo con el resto de los trabajadores, por lo que se han presentado por redsara toda la información y el caso en cuestión y aún no sabemos nada ni tampoco tenemos forma de poder solventarlo.**

Si ya lo ha comunicado al SEPE por REDSARA será atendida según nuestras posibilidades. Cada día se reciben más de 2000 correos, comunicaciones y movimientos, además de las más de 400.000 solicitudes de prestaciones tramitadas en estos 3 últimos meses. Es evidente que nuestro interés estaría en poder resolver todo al momento, pero eso a día de hoy es imposible.

**29. La empresa comunica que hay personas que salen de ERTE y siguen cobrando prestación ¿Cómo solucionar esto?**

Normalmente habrán remitido un fichero Excell naranja, que mecanizaremos en breve. Si lo han remitido hace tiempo sin resultado, pueden volver a enviarlo, haciendo referencia al anterior.

**30. Para comunicar salida del SEPE actualmente hay un único excel (el naranja). ¿Ello implica que comunicar las salidas del ERTE con este impreso ya no implica que es salida definitiva del ERTE de manera, que esa persona podría entrar nuevamente en el ERTE? A los ERTE ETOP no les han señalado la fecha de fin correcta. ¿Cómo solucionarlo? He mandado escrito por Redsara y nada.**

Nos pondremos en contacto con usted.

**31. Según cuadro de instrucciones de SEPE, hay que enviar por certific@ los periodos de inactividad SOLO cuando el trabajador reincorporado no presta servicio TODOS los días de la semana ¿Hay alguna variación con respecto a esto?. No paro de leer que la Inspección lo pide, independientemente de la jornada de reincorporación.**

Los calendarios siempre han sido obligatorios, tal como establece el art. 298 h de la LGSS, y el art. 22 del RD 625/85. Además ahora se ha incluido nuevamente en el art. 3.5 del RDL 24/2020 El calendario previo no tiene nada que ver con los movimientos de los trabajadores, ya que es a los únicos efectos de la ITSS [https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/proce\\_empresa/certificados\\_orden\\_ESS\\_982\\_2013.html](https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/proce_empresa/certificados_orden_ESS_982_2013.html)

**32. En el caso de que se hubiera remitido un EXCEL haciendo constar "FECHA FIN DE SUSPENSION" y no fuera correcto, ¿Cómo se podría subsanar ese dato remitido?**

Tendrá que presentar un escrito a través del registro explicando las causas por las que no es correcto, y cual debería ser la fecha correcta. Debe adjuntar el nuevo Excel cumplimentado correctamente.

**33. ¿Para las prórrogas de los ERTES hay que hacer algún trámite? ¿Sepe, Inspección, etc.?**

La prórroga de las prestaciones por desempleo se hace de oficio por el SEPE tal como señala el art. 3.2 del RDL 24/2020

**34. ¿Cómo se resuelve que una persona haya dejado de cobrar prestación en ERTE sin haber causado baja?**

La forma más sencilla sería a través de la Oficina Virtual que en Tenerife funciona en horario de 8 de la mañana a 7 de la tarde. 900812400 ó 901119999

**35. Como se envían los calendarios cuando la reducción de jornada es siempre igual, mismos días y horas. Y como cuando son días diferentes en la semana, por ejemplo: lunes, jueves y viernes, aunque igual todas las semanas del mes**

Se refiere a los calendarios para la ITSS. Se hace a través de `cerific@2` TRANSMISION PREVIA DE DATOS SOBRE DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL.

[https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/proce\\_empresa/certificados\\_orden\\_ESS\\_982\\_2013.html](https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/proce_empresa/certificados_orden_ESS_982_2013.html) y deberá incluir los días y horas de trabajo para cada trabajador. Si se refiere a la comunicación de los periodos de actividad se hace en la dirección <https://sede.sepe.gob.es/portalSedeEstaticos/flows/gestorContenidos?page=comunicados> En este segundo caso, deberá pasar a días las horas realmente

- trabajadas, según el ejemplo que le expongo: Trabajador con jornada diaria previa de 8 horas; se aplica reducción del 25%, por lo que trabaja 6 horas diarias. El mes de junio de 2020, con 22 días hábiles, trabaja 132 horas. 132 horas entre 8 horas diarias equivalen a 16´5 días, que se redondean a 17. Se consideran días de actividad 17 días laborables, retrocediendo desde el día 30 (del 8 al 30 inclusive).
- Se consideran días de inactividad del 1 al 7 de junio.
- Se remite la comunicación de periodos de actividad: días 1 a 7 en situación 1 (inactividad); días 9 a 30 en situación 3 (actividad)
36. **Prestaciones indebidas SEPE, existe alguna CTA/CTE o tramite donde se pueda devolver las prestaciones indebidas que han cobrado los trabajadores/as por ERTE, al no poder sido procesadas las bajas por el SEPE, ya que fueron enviadas antes del día 25 del mes.**
- Para reintegrar el cobro indebido pueden realizar una transferencia a la Cuenta del Banco de España (ES21 9000 0001 2002 0340 5132), poniendo en el campo Referencia: - NÓMINA ERTE - DNI o NIE - NOMBRE Y APELLIDOS. Además, deben enviar el comprobante de la transferencia efectuada por email al Buzón [bcobin35@sepe.es](mailto:bcobin35@sepe.es)
37. **Los ERTE ETOP con fecha de finalización por ejemplo el 30/09/2020, siguen en las mismas condiciones hasta que se finalice el plazo o se de baja el ERTE, y los empleados, siguen sin consumir paro y días, o esto ha cambiado.**
- No ha cambiado. La entidad gestora prorroga de oficio las prestaciones por desempleo.
38. **¿se sigue enviando todo excepto los periodos de actividad y los certificados de empresa a través del Excel?**
- Realmente en puridad solo las bajas (Excel naranja) y los nuevos ERTES (Excel morado), se remiten a través de Excel. Los períodos de actividad (art. 3.4) y los calendarios para la ITSS se remiten a través de [certific@2](mailto:certific@2)
39. **Trabajador que, sin solicitarlo, le han concedido un SUBSIDIO PARA MAYORES DE 45 AÑOS, como quiere tramitar su paternidad el INSS no se la concede al tener activo el subsidio. ¿Cómo o a través de medio se puede dar de baja ese subsidio? y que no sea la cita previa imposible.**
- Debe utilizar una [presolicitud](mailto:presolicitud@sepe.es) <https://sede.sepe.gob.es/SolicPrestIndividualWeb/flows/solicitud?execution=e2s1> señalando el campo baja y explicando las circunstancias expuestas aquí en el campo observaciones.
40. **Si he reincorporado parcialmente a un trabajador tras medida suspensión, y posteriormente lo quiero desafectar a otro %, es decir, inicialmente lo he desafectado 50% ERTE, y posteriormente lo quiero pasar a un 25% ERTE. ¿Como lo debo comunicar al SEPE? ¿Plantilla Naranja y Morada de nuevo? hay que enviar algún certificad@2?**
- Siempre que no sean movimientos en el mismo mes, sería posible hacerlo con un Excel morado. No hay que enviar certificados.
41. **Que certificad@2 previo hay que enviar en caso de baja de prestaciones, según Guía SEPE Bajas de 30-06-2020? ¿Se refiere el Certificado Procedimientos de ERE? ¿Si no hemos enviado el inicial, debo enviar el inicial y luego las modificaciones?**
- No entiendo la pregunta. Supongo que se refiere a la Comunicación previa a efectos de la ITSS (también llamado calendario). Es una obligación establecida en el art. 298 h) de la LGSS. La comunicación se hace a través de [certific@2](mailto:certific@2) en



el apartado relativo a TRANSMISION PREVIA DE DATOS SOBRE DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL... [https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/proce\\_empresa/certificados\\_orden\\_ESS\\_982\\_2013.html](https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/proce_empresa/certificados_orden_ESS_982_2013.html) y deberá incluir los días y horas de trabajo para cada trabajador

42. **Trabajador en ERTE a tiempo parcial que le dan la baja médica, ¿Qué trámites tiene que hacer la empresa con respecto al SEPE?** Comunicar a través de redsara la fecha de baja de IT con los datos del trabajador (DNI y nombre y apellidos) y de la empresa.

43. **Si sacamos totalmente de ERTE a un trabajador en el mes de mayo y en el mes de junio se le amplió la jornada porque así lo requirió la demanda de actividad y ahora en julio tenemos que incorporarlo nuevamente al ERTE, ¿cómo se notifica al SEPE la situación? ¿qué base de cotización se debe de incorporar en la solicitud colectiva de prestaciones la de los 180 últimos días o la que se informó en primera instancia cuando entró por primera vez al ERTE?**

Si lo he entendido bien, lo que han hecho es incorrecto. Un trabajador en ERTE que tiene contrato a tiempo parcial de 4 horas, puede ser reincorporado por esas 4 horas, pero no por 8. Eso es una modificación de la jornada. En ningún caso debe remitirse un nuevo certificado de empresa.

44. **Con respecto a la comunicación de los días de actividad al SEPE. Si un trabajador sale del ERTE y permanece en alta todos los días del mes sin causar interrupción, aún cuando su jornada esté reducida a la habitual ¿es necesario formalizar el calendario de días y emitirlo por CERTIFIC@?**

Entiendo que se refiere a un trabajador que estaba en suspensión y se incorpora en reducción de forma ininterrumpida. En ese caso debería haber enviado un fichero Excel morado con la nueva reducción y no tiene que cumplimentar ficheros XML. En todo caso, las reducciones de jornada para tramitarlos como ficheros XML se pasan siempre a suspensiones. Es decir, se reconvierten las horas trabajadas en días.

45. **¿Con el nuevo cambio normativo se establece que hay que plantear la renuncia al ERTE también al SEPE, tenéis algún modelo para ello? ¿Se puede hacer a través del registro electrónico común simplemente en el expone, o hay alguna otra forma? Entiendo que la plantilla de finalización verde ya no se utiliza por eso me surge la duda.**

La renuncia al ERTE se realiza ante la autoridad laboral exclusivamente. Cuestión distinta es la obligación de comunicar al SEPE en cada caso los momentos de desafectación de cada trabajador.

46. **A QUE SE REFIERE ESTE TEXTO DEL BNR 15/2020: Desde esta posición creemos necesario informar/advertir de la incompatibilidad entre la prestación por desempleo y el trabajo por cuenta ajena. Esta incompatibilidad justifica que nuestra normativa obligue a las empresas a comunicar a la entidad gestora de las prestaciones la Reincorporación (total o parcial) al trabajo de las personas afectadas por el ERTE. Comunicación de baja o variaciones que debe realizarse con carácter previo (art. 298 h de la Ley General de Seguridad Social) y que es distinta a la solicitada por el Servicio Público de Empleo Estatal para la gestión y pago de las prestaciones por desempleo. SE COMUNICA AL SEPE PERO ¿A QUE SE REFIEREN CON QUE LA ENTIDAD GESTORA ES DISTINTA DEL SEPE?**

Se refiere a los calendarios para la ITSS. Se hace a través de [certific@2 TRANSMISION PREVIA DE DATOS SOBRE DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL....](https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/proce_empresa/certificados_orden_ESS_982_2013.html)

[https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/proce\\_empresa/certificados\\_orden\\_ESS\\_982\\_2013.html](https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/proce_empresa/certificados_orden_ESS_982_2013.html) y deberá incluir los días y horas de trabajo para cada trabajador. Está recogida en el 298 h) de la LGSS en el 22 del RD 625/85 y en el 3.5 del RDL 24/2020, y siempre es previa al momento en que se incorpore a trabajar. Y es distinta a la comunicación que se hace también a través de [certific@2](https://sede.sepe.gob.es/portalSedeEstaticos/flows/gestorContenidos?page=comunicados) de los períodos de actividad, que se hacen a mes vencido en la dirección <https://sede.sepe.gob.es/portalSedeEstaticos/flows/gestorContenidos?page=comunicados>. La primera no tiene incidencia en las prestaciones, pero es el elemento que permite a la empresa cumplir con su obligación ante la ITSS. La segunda es imprescindible para modificar las prestaciones.

**47. Trabajadores que se han reincorporado total y/o parcialmente, con su jornada habitual (no días alternos), ¿hay que presentar períodos de actividad y/o calendarios a través de [certific@2](https://sede.sepe.gob.es/portalSedeEstaticos/flows/gestorContenidos?page=comunicados)?**

Si los trabajadores se han incorporado definitivamente, sea días alternos o no, habrá que comunicarlo a efectos de los calendarios: Se hace a través de [certific@2 TRANSMISION PREVIA DE DATOS SOBRE DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL....](https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/proce_empresa/certificados_orden_ESS_982_2013.html) [https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/proce\\_empresa/certificados\\_orden\\_ESS\\_982\\_2013.html](https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/proce_empresa/certificados_orden_ESS_982_2013.html) y deberá incluir los días y horas de trabajo para cada trabajador. Está recogida en el 298 h) de la LGSS en el 22 del RD 625/85 y en el 3.5 del RDL 24/2020, y siempre es previa al momento en que se incorpore a trabajar. Y es distinta a la comunicación que se hace también a través de [certific@2](https://sede.sepe.gob.es/portalSedeEstaticos/flows/gestorContenidos?page=comunicados) de los períodos de actividad, que se hacen a mes vencido en la dirección <https://sede.sepe.gob.es/portalSedeEstaticos/flows/gestorContenidos?page=comunicados>. La primera no tiene incidencia en las prestaciones, pero es el elemento que permite a la empresa cumplir con su obligación ante la ITSS. La segunda es imprescindible para modificar las prestaciones.

**48. Cómo debo comunicar al SEPE la desafectación de un trabajador con contrato suspendido, si se le va a dar de alta de momento con reducción de jornada (siendo su contrato por jornada completa).**

Depende de si es un movimiento único o no en un mes. Si va a trabajar durante toda la vigencia de lo que queda con reducción de jornada, sería suficiente presentar un Excel Morado con el nuevo porcentaje de reducción de jornada.

**49. Un trabajador al que se le va a ampliar su jornada, reducida por ERTE, pero sin llegar aún al 100% de su jornada?**

Si es un movimiento único debería hacerlo a través de un EXCEL MORADO. En ambos casos, si son comunicaciones de períodos de actividad diversos, deberá hacerse pasando las horas de actividad a días y comunicarlos a través de fichero XML tal como señala el art. 3.4 del RDL 24/2020, tal como le indico en este ejemplo: Trabajador con jornada diaria previa de 8 horas; se aplica reducción del 25%, por lo que trabaja 6 horas diarias. El mes de junio de 2020, con 22 días hábiles, trabaja 132 horas.

132 horas entre 8 horas diarias equivalen a 16´5 días, que se redondean a 17. Se consideran días de actividad 17 días laborables, retrocediendo desde el día 30 (del 8 al 30 inclusive).

Se consideran días de inactividad del 1 al 7 de junio.

Se remite la comunicación de periodos de actividad: días 1 a 7 en situación 1 (inactividad); días 9 a 30 en situación 3 (actividad)

Ambas situaciones de trabajadores en ERTE por fuerza mayor prorrogados"

50. **"Cuando hemos sacado del ERTE a un trabajador por error, siendo otro compañero, ¿ hay algún correo donde podamos mandar la incidencia?**

Lamentablemente tenemos más de 360000 trabajadores percibiendo prestaciones y cada día entran más de 2000 comunicaciones diversas, además de los más de 400000 solicitudes de prestaciones que hemos atendido durante la pandemia y las más de 50000 que atendemos todavía cada mes. Eso nos impide poder abrir canales distintos, y hace que tardemos en atender todas las incidencias que se van produciendo y que nos son notificadas a través de redsara.

51. **El trabajador esta sin cobrar y por redsara se ha enviado la incidencia, pero continua el error.** A través de Link Soluciones puede enviarme la comunicación de la empresa y los datos de la persona de la que se trata.

52. **¿Como es el procedimiento para enviar los calendarios al sepe?**

Se refiere a los calendarios para la ITSS. Se hace a través de [certific@2](mailto:certific@2) TRANSMISION PREVIA DE DATOS SOBRE DESPIDOS COLECTIVOS, SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL....

[https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/proce\\_empresa/certificados\\_orden\\_ESS\\_982\\_2013.html](https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/proce_empresa/certificados_orden_ESS_982_2013.html) y deberá incluir los días y horas de trabajo para cada trabajador. Está recogida en el 298 h) de la LGSS en el 22 del RD 625/85 y en el 3.5 del RDL 24/2020, y siempre es previa al momento en que se incorpore a trabajar. Y es distinta a la comunicación que se hace también a través de [certific@2](mailto:certific@2) de los períodos de actividad, que se hacen a mes vencido en la dirección

<https://sede.sepe.gob.es/portalSedeEstaticos/flows/gestorContenidos?page=comunicados> . La primera no tiene incidencia en las prestaciones, pero es el elemento que permite a la empresa cumplir con su obligación ante la ITSS. La segunda es imprescindible para modificar las prestaciones.