

## CONSULTAS EN RELACIÓN CON LA JORN. TÉCNICA PROBLEMÁTICA DE GESTIÓN ANTE LA TGSS

**1.- PREGUNTA.-** Tenemos varios contratos de Prácticas, incentivados con “03 reducción de cuota SS al 50% “, por ser trabajadores <30 años, en su momento.

La empresa ha estado en ERTE, desde 14/03 al 30/06/2020, con lo que a estos contratos se les ha prorrogado su duración, más allá de la fecha de su vencimiento, por los meses que los trabajadores han estado en situación de suspensión motivado por el ERTE.

Dado que hemos observado que durante la situación de suspensión, la cotización se ha realizado con normalidad, es decir se les ha aplicado la reducción, incluso en situación de ERTE.

No sabemos qué pasa con dicha reducción, ya que debería acabar a la fecha de su vencimiento pero en el Idc, consta la aplicación por el periodo entero, ya que al no finalizar el contrato o pasarlo a indefinido, no se puede generar una comunicación, hasta que no llegue su término.

P.e., Una trabajadora con contrato de prácticas bonificado, desde el 03 de julio de 2018 hasta el 02 de julio de 2020, se le ha prorrogado los 3 meses y medio que ha estado en ERTE, o sea hasta 15 de Octubre, que pasa con la reducción/bonificación que supera a duración de los dos años?

### RESPUESTA:

El artículo 5 del RD-ley 9/2020 establece lo siguiente:

#### ***Artículo 5. Interrupción del cómputo de la duración máxima de los contratos temporales.***

***La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas.***

Actualmente se están llevando a cabo los trabajos para implementar los procesos informáticos que permitan incorporar la interrupción de la duración máxima de estos contratos, incluidos los formativos (420, 520 y 421).

Hasta que dichas reglas de gestión y validaciones se hayan incorporado a los procesos, no se podrá realizar anotaciones en los registros de los contratos. Así, se seguirán aplicando las peculiaridades de cotización en la forma en que consten en nuestras bases de datos, las cuales se pueden consultar en los informes IDC.

Una vez que se implementen los cambios, la TGSS comunicará el procedimiento para regularizar las liquidaciones de cuotas en tanto que la aplicación de los beneficios de cotización no haya sido la correcta.

Otras normas de aplicación: artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 13 de la Ley 11/2013.

2.- PREGUNTA.- Trabajadores en ERTE productivo, que fueron recuperados en el mes de junio y continúan recuperados en la actualidad, el sistema RED no deja informar de la letra A3 (ERTE ETOP EXISTENTES) reincorporación total, para la aplicación de exoneraciones.

La pregunta es, tiene derecho la empresa a exoneraciones en este caso? O solamente la tendrán cuando vuelvan al ERTE?

RESPUESTA:

El artículo 4.2 del RD-ley 24/2020 establece:

*2. Las empresas que hubieran decidido la suspensión de contratos o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19, con las especialidades a las que se refiere el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, así como aquellas empresas a las que se refiere el apartado 3 del artículo 2, quedarán exoneradas del abono de la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, en los porcentajes y condiciones que se indican a continuación:*

*a) Respecto de las personas trabajadoras que reinicien su actividad a partir del 1 de julio de 2020 y de los períodos y porcentajes de jornada trabajados a partir*

*de ese momento, resultarán de aplicación las exenciones en los términos y condiciones establecidos en la letra a) del apartado 1 de este artículo.*

*b) Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas con sus actividades suspendidas entre el 1 de julio y el 30 de septiembre de 2020, y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, resultarán de aplicación las exenciones en los términos y condiciones indicados en la letra b) del apartado 1 de este artículo.*

En cuanto a las reincorporaciones, cabe destacar que el anterior apartado a) se refiere a "... las personas trabajadoras que reinicien su actividad a partir del 1 de julio de 2020 ...".

Por tanto, no es de aplicación la inactividad A3, reservada para quienes se incorporen a la actividad a partir del 1 de julio (página 8 del BNR 15/2020).

En el supuesto de que estos trabajadores ya incorporados con anterioridad quedasen nuevamente afectos al ERTE ETOP (artículo 23 del RD-ley 8/2020), les serían de aplicación las exoneraciones por los periodos de suspensión, con la identificación A1 o A2, según se indica en el citado Boletín de Noticias.

En todo caso, las exoneraciones se aplicarán a instancia de las empresas, mediante la grabación de la declaración responsable CPC 060, la identificación de los trabajadores mediante las claves de inactividad y siempre que no se haya renunciado al ERTE (CPC 063).

En definitiva, las reincorporaciones anteriores al 1 de julio de estos ERTE-ETOP no tienen exoneraciones durante el periodo de actividad.

**3.- PREGUNTA.**- La presente es porque necesito me confirmen varias cuestiones que hace una semana pregunté en CASIA y, a fecha de hoy, seguimos sin tener respuesta y, además, los teléfonos de la Administración no responden (suponemos que será por falta de personal vs vacaciones):

1ª) Cuando se indica la exclusión de cotización en el CCC del 063 (renuncia ERTE, una vez emitida la gestión también al GVA), la fecha que se indica ya cuenta como que ese día ya renunció al ERTE o se considera al día siguiente de la fecha que indiquemos?

Ejemplo: tengo una empresa que la carta de renuncia data del 30/06/2020, si indicamos la clave 063 en el CCC con esa fecha, se supone que ya "renunció al ERTE" desde dicha fecha o genera efectos desde el día siguiente?

2º) En los empleado hay **que quitar la "clave" de inactividad para que ya no quede constancia de que NO quiero aplicar más exoneraciones?** O con indicar la exclusión de cotización en el CCC 063 es suficiente? Lo preguntamos porque hablé con una oficial de la TGSS hace unas semanas, y me indicó que lo deberíamos de quitar pero en ningún boletín red informa de esta gestión.

3º) Hemos informado la exclusión de cotización 060, nuevo ERTE ETOP desde 26/06/2020 sin un ERTE FM anterior, el cual se pactó y se comunicó al GVA antes de la entrada en vigor del mismo, cuya duración va desde el 01/07/2020 al 30/09/2020, ambos inclusive. Hemos tramitado la clave 060 en ambos CCC (Valencia y Alicante), desde el 01/07/2020 al 31/07/2020, ya que la aplicación no deja indicar hasta el 30/09/2020. Por otro lado y posteriormente a esta tramitación del CCC en exclusión de cotización, hemos ido a tramitar las claves A1 y A2 en las empleadas según cada caso pero nos sale una incidencia la cual NO permite su tramitación, incidencia 5017\* TIPO DE INACTIVIDAD, VALOR INCORRECTO O NO PERMITIDO, saben ustedes porqué indica esto? Hay forma de grabarlo de alguna forma?

**RESPUESTA:**

**Necesitaríamos conocer el caso concreto porque, aunque en principio procuremos atender con carácter inmediato los errores, incidencias y solicitudes de trámite que afectan al periodo de liquidación en curso, no es nada frecuente que un caso sea atendido en más de tres días hábiles. Casi la totalidad de casos son resueltos en el mismo día o al siguiente.**

**La atención telefónica se presta mediante llamada al 901502050, no a través de nuestra red local de Administraciones.**

**1º) La fecha de la declaración CPC 063 debe coincidir con la que se comunicó a la Autoridad Laboral y no puede ser anterior al 1 de julio de 2020.**

**A partir del mismo día de la renuncia dejan de aplicarse las exoneraciones; es decir, se aplicarían hasta el día inmediato anterior a dicha renuncia, que sería la fecha "hasta" de la declaración responsable anterior (CPC 058, 059, 060, 061 o 062).**

**2º) Efectivamente, no hay indicación expresa en este sentido, pero desde la Dirección Provincial de Valencia recomendamos eliminar las inactividades de los registros de las relaciones laborales de los trabajadores con la misma fecha que la renuncia (CPC 063), con el fin de evitar incidencias y errores de validación**

futuros al realizar otras variaciones de datos (guardas legales, cambios de grupo de cotización, coeficientes de parcialidad, etc.).

3º) El artículo 4.2 del RD-ley 24/2020 se aplica a las empresas que hayan decidido la suspensión/reducción de contratos/jornada con anterioridad al 27 de junio de 2020.

Por su parte, el BNR 15/2020 (página 8) se refiere a los ERTE ETOP cuyos efectos fuesen anteriores a dicho día.

Es decir, entendemos que la norma no se refiere al momento en que la empresa toma la decisión de suspender/reducir, sino a la fecha en que se inicien las suspensiones/reducciones; según sea esta anterior o posterior al 27 de junio de 2020 procederán o no las exoneraciones.

Ello no implica que las exoneraciones no fuesen aplicables a trabajadores a los que, estando afectos al ERTE ETOP desde el inicio, las medidas del ERTE les fuesen efectivas con posterioridad. En este caso, se incorporarán las inactividades A1/A2 a diferencia de los que ya provengan con las inactividades E/F.

No obstante lo anterior, y no estando aún implementadas ni difundidas todas las reglas de gestión de la CPC 060 y sus claves de inactividad, habrá que estar a la espera de futuras instrucciones y aclaraciones, así como de su desarrollo técnico.

**4.- PREGUNTA.** - Los ERTES ETOP, como sabemos, los han incluido en las exoneraciones de cuotas, tanto los tramitados desde el 27 de junio como los anteriores, todo ello desde el 01/07 al 30/09. La duda que se nos suscita tiene relación con ERTES ETOP A TIEMPO PARCIAL:

Aunque la norma no lo aclara, nosotros entendemos que la exoneración de cuotas del 60% de los días/tiempo desafectados, sólo puede aplicarse si al trabajador a tiempo parcial se le desafecta del tiempo que tenía de suspensión parcial, pero nunca de la parte que ya venía trabajando por la propia parcialidad del ERTE. Quiero decir, no debe ser bonificable, en ningún caso, la parte de trabajo que ya venía regulada en su parcialidad. Entendemos que en estos casos la exoneración debería aplicarse del siguiente modo:

- 35% de exoneración de la parte afectada por reducción de jornada (la parte de prestación).

- 60% de exoneración SOLO SI LA EMPRESA DESAFECTA AL TRABAJADOR DE LA PARTE QUE SE ENCUENTRA EN DESEMPLEO.
- 0% en la parte pactada en el ERTE DE TIEMPO DE TRABAJO.

Además nos surge la duda sobre los periodos de disfrute de vacaciones. Entendemos que tampoco es exonerable el tiempo de vacaciones, pues es algo devengado antes y después de la aplicación de los ERTES SUSPENSIVOS y en todo caso el total devengado den ERTES TIEMPO PARCIAL. Por lo que no cabría dicha exoneración en dichos periodos.

#### RESPUESTA:

Entendemos que se refiere a las exoneraciones de los ERTE-etop- preexistentes al 27-06-2020 (CPC 060), también aplicables a los posteriores a esa fecha (CPC 061) que sean consecutivos a otros de fuerza mayor (CPC 058 o CPC 059).

La duda la plantea respecto de los ERTE parciales en los que, para mejor claridad de exposición y adoptando los términos utilizados en la consulta, tenemos dos fracciones de bases de cotización: la de la prestación o ERTE y la del trabajo. Es decir, provienen de inactividad F, A2 o A8 con sus respectivos CTP Act/ERTE.

En el caso de que se desafecten a estos trabajadores, tanto si la desafectación es total como parcial con aumento del CTP Act/ERTE, y por tanto se reincorporan plenamente a su jornada habitual o con parcialidad mayor a la anterior, la exoneración se aplica tanto a la parte de trabajo (en su totalidad, aunque provenga de ERTE parcial) como en la parte de prestación que se ha visto reducida por la reincorporación parcial. A modo de ejemplo:

- Trabajador con inactividad "F" con CTP Act./Erte 0,500. Se desafecta por completo del ERTE-etop-, deja de percibir la prestación y se reincorpora plenamente a su jornada habitual (sea completa o parcial). Bajo la CPC 060 se grabaría la inactividad A3 y a partir de entonces no tendría dos fracciones de base. Sólo tendría la de actividad y por tanto exonerable CE al 60% (<50 trab.).
- Trabajador con inactividad "F" con CTP Act./ERTE 0,500. Se comunica nueva reducción al SEPE del 40%. Se reincorpora al trabajo por la parte no reducida, es decir, 60%. Es decir su jornada de trabajo se ha mejorado. Bajo la CPC 060 se grabaría la inactividad A4 con CPC Act./ERTE 0,600. A partir de entonces tendría dos fracciones de base de cotización:

- a) La de la prestación por ERTE-etop- parcial, que seguiría exonerada CE al 35% (<50 trab) como antes, que tenía la F.
- b) La de trabajo, que al haber sido rescatado con mejora de jornada respecto de la anterior, se aplicaría (a toda la base de cotización) la exoneración de CE del 60% (< 50 trab.), sin que quepa excluir del incentivo el CTP 0,500 que tenía anteriormente con la F.

Es decir, a semejanza con lo que ocurría con los ERTE-fm-, un trabajador que estuviera con inactividad W, al reincorporarse plenamente con R se exoneraba toda su jornada, y si no se reincorporaba a su jornada habitual, pero con mejora de tiempo de trabajo –inactividad S-, se exoneraba igualmente toda esa jornada de trabajo.

Esta regla en la aplicación de la exoneración cambia cuando se produce el retorno al ERTE parcial tras la reincorporación total o parcial a la actividad. Es el caso de la inactividad U, que sólo es exonerable la parte de prestación (la parte suspendida por ERTE).

Las cuestiones relativas al régimen de jornada laboral, descansos y vacaciones constituyen materia estrictamente laboral, ajena a las competencias de esta Tesorería. Por ello, nos referiremos a continuación a la gestión sobre el Fichero General de Afiliación y la aplicación de exoneraciones.

Si el trabajador es desafectado del ERTE para el disfrute de vacaciones y, por tanto, deja de percibir prestaciones por desempleo, el contrato deja de estar suspendido. Así pues, aplicaremos las inactividades por reincorporación a la actividad procedente de ERTE.

Si al terminar el disfrute de las vacaciones vuelve a quedar afecto al ERTE y reanuda la prestación por desempleo, pasará a las inactividades que correspondan por retorno al ERTE tras la recuperación anterior.

En definitiva, el trabajador está en activo (reiniciado, recuperado, reactivado) durante el disfrute de las vacaciones. Si se dieran otras suspensiones (IT, Nacimiento y cuidado de menor, riesgos, ...) se aplicarían estas últimas.

5.- PREGUNTA.- Empresa con ERTE por Fuerza Mayor Parcial , que en fecha 27 de Julio incorpora a su último trabajador , con lo cual el ERTE se entiende finalizado.

El proceso correcto sería:

- Del 01 de Julio a 31 de Julio declaración responsable: 059

- Del 28 al 30 de Septiembre : Declaración responsable 063

Es correcto? Y se debe incluir todo en el movimiento este mes de Agosto?

RESPUESTA:

No comprendemos la combinación de fechas que se indican en la pregunta, pues no se corresponden con norma o instrucción alguna.

Informamos, no obstante, que las empresas que se encuentren en ERTE-FM parcial deben grabar la declaración responsable CPC 059 hayan o no incorporado a todos sus trabajadores (página 2 del BNR 14/2020). Tanto en un caso como en otro se seguirán aplicando las exoneraciones mientras no se formule renuncia expresa ante la Autoridad Laboral, en cuyo caso deben también comunicarlo a esta Tesorería mediante la declaración responsable CPC 063, así como su fecha de efectos que habrá de ser coincidente con la comunicada a dicha autoridad. A partir de tal fecha dejarían de aplicarse las exoneraciones de cuotas.

6.- PREGUNTA.- En el caso de trabajadores con contrato de duración determinada, cuyos contratos estuvieran suspendidos durante el covid-19 e incluidos en un erte por fuerza mayor.

La prórroga de dichos contratos por el tiempo que han estado suspendidos para cumplir con el mantenimiento del empleo ¿se cuenta desde que se han reincorporado parcialmente o debe contarse desde que se reincorporan totalmente?.

Por ejemplo si han estado suspendidos 90 días y se reincorporan parcialmente el 01/08/2020 y el 01/09/2020 totalmente ¿se cuenta desde la primera fecha o desde la segunda fecha los 90 días de prórroga?



RESPUESTA:

Determinar el cómputo de la duración máxima de los contratos no constituye materia de la competencia de esta Tesorería. No obstante transcribimos parte del informe del 7 de abril de 2020 de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social dirigido a la CEOE y que fue divulgado por el Colegio:

Respecto a cómo haya de interpretarse el artículo 5 del Real Decreto-ley 9/2020, lo primero que es necesario atender es al ámbito de aplicación del mismo, esto es, a los contratos concretos a los que se refiere.

*“La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por las causas previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, supondrá la interrupción del cómputo, tanto de la duración de estos contratos, como de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas.”*

Los contratos que integran su ámbito de aplicación son pues todos los contratos temporales vigentes, incluidos los contratos de relevo, interinidad y los formativos- todos los formativos- **que sean suspendidos** como consecuencia de las causas previstas en el artículo 22- fuerza mayor temporal- o en el artículo 23- causas ETOP, en ambos casos vinculadas con el COVID-19.

**Lo anterior descarta tanto a los contratos que sean objeto de reducción,** como aquellos contratos que no fuesen incluidos en el ERTE y que, en su caso, siguen desplegando todos los efectos vinculados al mismo, esto es, en donde se mantienen las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, como sería el caso si se hubiesen adoptado medidas de trabajo no presencial o a distancia.

En la medida que la reincorporación parcial al trabajo sea equiparable al supuesto de reducción de jornada, se reiniciaría, de acuerdo con el citado informe, el cómputo de la duración máxima del contrato, si bien, insistimos, no es materia de la competencia de la Tesorería.

Con cierta vinculación con lo anterior encontramos la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020, sobre la salvaguarda del empleo, la cual indica que el compromiso de la empresa de mantener el empleo durante seis meses se

computará desde la fecha de reanudación de la actividad, **aun cuando esta sea parcial** o solo afecte a parte de la plantilla.

En cualquier caso, tampoco las competencias de la Tesorería se extienden a esta disposición, correspondiendo a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social tal como se indica en su apartado 5º.

7.- **PREGUNTA**.- Si una empresa rescata de ERTE FM a todos los trabajadores al 100% y no renuncia a las exoneraciones... y además hace una nueva contratación para el verano ¿puede aplicarse las exoneraciones por rescate total de los trabajadores rescatados (R) ? (60%)

**RESPUESTA:**

La Tesorería General de la Seguridad Social, por precepto normativo, aplica las exoneraciones a instancia de las propias empresas, en función de las declaraciones responsables y de las claves de inactividad de los trabajadores.

Si no se formula la renuncia expresa al ERTE ante la Autoridad Laboral, el hecho de que se haya incorporado la totalidad de la plantilla no es obstáculo para la aplicación de las exoneraciones (página 2 del BNR 14/2020; véase también la respuesta a la pregunta nº 5).

En lo que se refiere a las nuevas contrataciones, el artículo 4 del RD-ley 24/2020 no establece causa excluyente por este motivo, ya que cuando sus artículos 1 y 2 hacen referencia a estas nuevas contrataciones (directas o indirectas o externalización de servicios y sus salvedades), lo hace respecto al mantenimiento del ERTE.

8.- **PREGUNTA**.- Hemos comunicado a través de afiliación un movimiento MIN, para comunicar el regreso a la actividad después del ERTE de suspensión, inicio actividad 01 de Julio, y clave "R", la trabajadora tiene un contrato en Prácticas, cuya duración máxima era hasta el 02 de Julio, pero se ha prorrogado por el tiempo que la trabajadora ha permanecido en ERTE, ya que durante este, operaba la suspensión del contrato.

El MIN, se nos ha devuelto con la incidencia, "4768 Trab. MAS TIEMPO DE LTA DEL PERMITIDO PARA ESTE TIPO DEC", con lo que no hemos podido comunicar el fin de ERTE, de dicha trabajadora.

Como se resuelve esta situación o cómo deberíamos haber actuado, anteriormente, al envío del MIN.

RESPUESTA:

Se trata de un problema técnico sobre el que se trabaja en los Servicios Centrales de esta Tesorería para implementar las reglas de gestión que computen el periodo de suspensión. Sobre esta cuestión nos hemos extendido en la respuesta a la anterior pregunta nº 1.

El procedimiento a seguir es la apertura de un procedimiento CASIA para que estudiemos las posibilidades de regularización provisional de estas situaciones. En caso de que no sea posible arbitrar una solución por no permitirlo las validaciones informáticas, se debe mantener la situación actual (salvo que proceda cursar una baja) y conciliar las liquidaciones con las peculiaridades existentes.

Una vez que los cambios se hayan incorporado al sistema informático y se haya determinado el procedimiento a seguir, se procederá a regularizar las situaciones de los trabajadores y las liquidaciones de cuotas.

**9.- PREGUNTA** Se trata de una empresa con ERTE fm total, recupera a todos los trabajadores , y además contrata a otros.

El día 8 de Julio, ya no hay nadie en Erte. EN julio he grabado DR 059 del 1-7-2020 a 7-7-2020.

A los trabajadores les he quitado la letra con fecha 8-7-2020, día en que se reincorporan. (No voy a exonerar a partir de esa fecha)

Puedo dejarlo así? Sin exoneraciones, y sin grabar la peculiaridad 063 de renuncia al erte ? A la Autoridad laboral, envié escrito comunicando el fin de erte, por la reincorporación de todos, pero no usé la palabra RENUNCIA.

o debo grabar alguna peculiaridad a partir del 8 de Julio,?

Y para Agosto y septiembre?

RESPUESTA:

Con independencia de los términos en los que haya efectuado la comunicación del fin del ERTE o su renuncia a la Autoridad Laboral, cuestión ajena a las

competencias de esta Tesorería sobre las que no cabe pronunciarse, le indicamos lo siguiente:

- Si la declaración responsable CPC 059 alcanza hasta el 7/7/2020 porque no desea aplicarse exoneraciones más allá de ese día, éstas únicamente se aplicarán, aunque no grabe la renuncia mediante CPC 063, hasta esa fecha (7/7/2020), ya que, además y como indica, ha eliminado las inactividades de los trabajadores.
- Así, tampoco se aplicarán exoneraciones en los meses de agosto y septiembre.

10.- PREGUNTA. Si has renunciado a un erte en mayo ,en junio o en julio, en la declaración de renuncia que debes grabar a la TGSS, que fecha debes de poner.

Si has renunciado en mayo, en los seguros de mayo y junio te podías aplicar exoneración de cuotas.

RESPUESTA:

Si la renuncia ante la Autoridad Laboral se produjo antes de la entrada en vigor del RD-ley 24/2020, es decir, con anterioridad al 27 de junio de 2020, la declaración responsable CPC063 debe grabarse con fecha de efectos del 1 de julio de 2020, pues no admite otra anterior. No podrán, por tanto, aplicarse exoneraciones a partir de esa fecha.

En cuanto a las exoneraciones de mayo y junio, el BNR 14/2020 compendia criterios de diversos servicios jurídicos y recoge el que permite la aplicación de dichas exoneraciones aunque se hubiese efectuado la renuncia al ERTE-FM, para lo que naturalmente fue necesaria la grabación correcta de las declaraciones responsables y claves de inactividad de los trabajadores.

11.- PREGUNTA Si el SEPE no paga las vacaciones de los trabajadores, ¿hay que cotizar el día completo del trabajador?, en CASIA han contestado que si el trabajador esta desafectado sí, pero no hay que desafectar del ERTE a los trabajadores para que cojan vacaciones.

RESPUESTA:

Si el trabajador es desafectado del ERTE para el disfrute de vacaciones y, por tanto, deja de percibir prestaciones por desempleo, el contrato deja de estar

suspendido por esa causa, pasando a estar activo. En esta situación se tendrán que grabar las claves de inactividad que correspondan por reincorporación a la actividad procedente de ERTE. Si posteriormente, al terminar el disfrute de las vacaciones, vuelve a quedar afecto al ERTE y reanuda la prestación por desempleo, se tendrán que grabar las nuevas claves de inactividad que procedan por retorno al ERTE tras la recuperación anterior.

En definitiva, el trabajador está en activo (reiniciado, recuperado, reactivado) durante el disfrute de las vacaciones. Si se dieran otras suspensiones (IT, Nacimiento y cuidado de menor, riegos, etc.) se aplicarían estas últimas.

Esta consulta se ha tratado también en la última cuestión planteada en la anterior pregunta nº 4.

12.- - PREGUNTA TRABAJADORA que, el 1/julio pasa a este ERTE con REDUC. JORNADA: Inactividad A8-Reducción

\* la misma trabajadora, el 13/julio vuelve al ERTE al 100%: Inactividad ¿cual? A7, porque ahora está suspendida al 100% ó B2, porque retorna al ERTE?

RESPUESTA:

Consideramos que procede la A7, ya que no se ha producido rescate de la actividad, sino una modificación en su situación en el ERTE.

La B2 sería aplicable si hubiese ampliado su CTP de actividad respecto a una A7 anterior.

En otras palabras, no se puede pasar de una A7/A8 a una B2/B3 sin haber estado previamente en una A9/B1.