



## Normativa relativa al Certificado de Empresa

El envío del certificado de empresa al SEPE a través de la aplicación Certifico@2 será obligatorio de acuerdo a lo establecido en la Orden TIN/790/2010, de 24 de marzo, el mismo día en que se produzca el cese, suspensión o reducción de la relación laboral o, en todo caso, al día siguiente en que la persona trabajadora lo solicite a la empresa.

El falseamiento de alguno de los datos dará lugar a la sanción correspondiente según los arts. 23, 40 y 46 del Real Decreto Legislativo 5/2000.

Este Certificado de Empresa es un documento fundamental en el reconocimiento del derecho a la prestación por desempleo y acredita la situación legal de desempleo y determina la cuantía.

## Instrucciones de cumplimentación

- (1) Indicar la clave de la Clasificación Nacional de la Actividad Económica (CNAE) y su denominación.
- (2) Tipo de contrato: indefinido, fijo-discontinuo, de duración determinada (contrato formativo o de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora).
- (3) Indicar el tipo de distribución de jornadas (R para regular o I para irregular), el número de días trabajados (a la semana para regular y el total del período para irregular) y las fechas de cada período.  
Se hará constar el último período laboral y los anteriores, con el límite de los seis años previos a la fecha de suspensión/extinción, salvo que hayan sido certificados con anterioridad.
- (4) Cuando el régimen de cotización se corresponda con el Régimen Especial de la Minería del Carbón (0911 en las 4 primeras posiciones del CCC) cumplimente el código y su denominación según la tabla T-51 de categorías profesionales del Sistema RED. Para cualquier otro régimen cumplimente únicamente la denominación según la tabla de la Clasificación Nacional de Ocupaciones.
- (5) Cumplimente el código que corresponda conforme a la siguiente tabla, y en su caso, el porcentaje de dedicación con dos decimales:
  - 1.- Alto cargo de la Administración General del Estado, no funcionario y sin derecho a indemnización por el cese.
  - 2.- Cargo representante de sindicato constituido al amparo de la Ley 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
  - 3.- Miembro de corporación local, junta general, cabildo o consejo insular.
- (6) Indicar cuál de las siguientes causas motiva la extinción o suspensión de la relación laboral y las fechas en que se inicia y finaliza dicha situación.  
Cumplimente el código, la causa, la fecha suspensión/extinción y en su caso, la fecha fin suspensión.  
Fecha suspensión/extinción: Fecha en que se suspende o extingue la relación laboral. A cumplimentar en todos los casos.  
Fecha fin suspensión: A cumplimentar con la fecha prevista de reincorporación al puesto de trabajo, solo en los siguientes supuestos: a) suspensión voluntaria del contrato, en el caso de víctimas de violencia de género o sexual, b) suspensión o reducción temporal de la jornada de trabajo por Expediente Temporal de Regulación de Empleo (ERTE).

CÓDIGO	CAUSA
01	Despido de la persona trabajadora.
02	Despido por causas objetivas. Amortización por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
03	Muerte del empresario o empresaria.
04	Jubilación del empresario o empresaria.
05	Incapacidad del empresario/a.
06	Cese por declaración de gran invalidez, invalidez permanente total o absoluta de la persona trabajadora.
07	Cese en periodo de prueba a instancia del empresario o empresaria.
08	Cese en periodo de prueba por acuerdo del Consejo Rector en el supuesto de socios de cooperativas.
09	Cese en periodo de prueba a instancia de la persona trabajadora.
10	Cese por voluntad del empresario/a en la relación laboral de alta dirección.
11	Cese por expiración del tiempo convenido en el contrato de duración determinada.
12	Fin de contrato temporal a instancia del trabajador/a (rechazo prórroga).
13	Fin de la relación administrativa temporal de funcionarios/as de empleo y contratados administrativos.
14	Resolución de la persona trabajadora por traslado.
15	Interrupción de la actividad de los trabajadores/as fijos/as-discontinuos/as.
16	Despido colectivo o extinción del contrato por ERE.
17	Suspensión del contrato o ERTE.
18	Reducción temporal de jornada o ERTE.
19	Suspensión voluntaria de la relación laboral. Víctimas de violencia de género o sexual.
20	Expulsión del socio/a de la cooperativa, por acuerdo del Consejo Rector.

21	Baja voluntaria de la persona trabajadora.
22	Finalización o resolución involuntaria del compromiso con las Fuerzas Armadas (Indicar con o sin derecho a pensión de retiro).
23	Fin de actuación con finalización de contrato, en el caso de artistas.
25	Finalización del vínculo societario de duración determinada, fijado en el acuerdo de admisión y en los estatutos de la cooperativa.
26	Excedencia.
27	Cese involuntario y con carácter definitivo en cargo público o sindical.
28	Pérdida con carácter involuntario y definitivo de la dedicación exclusiva o parcial por parte de un cargo público o sindical.
29	Conclusión del servicio o del tiempo máximo como persona reservista voluntaria activada en las Fuerzas Armadas.
30	Despido por causas objetivas. Ineptitud o falta de adaptación.
31	Resolución de la persona trabajadora por modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
32	Extinción voluntaria de la relación laboral. Víctimas de violencia de género o sexual.
33	Resolución de la persona trabajadora por causa justa.
34	Extinción del contrato por motivos inherentes a la persona trabajadora en el sector de la construcción.
35	Extinción de la relación laboral de personas trabajadoras al servicio del hogar por las causas del art. 11.2 RD 1620/2011.

- (7) En caso de despido colectivo, suspensión del contrato o reducción temporal de la jornada de trabajo por procedimiento concursal, se cumplimentará en las dos primeras posiciones un 99. Ej. N° 21/2012 se cumplimentará como 99021/2012.
- (8) Cumplimente con 2 decimales, por reducción temporal de la jornada de trabajo (ERTE), por cuidado de hijos/as o familiar, o por víctima de violencia de género o sexual.
- (9) Reflejar los días naturales que efectivamente se hayan cotizado independientemente que se coticen por meses o por días, y sean meses de 28, 29, 30 o 31 días, hasta completar un total de 180.
  - En el Sistema Especial Agrario (0163) con cotización por jornadas, suma de trabajadas y previstas.
  - En el SEFH y Conservas Vegetales (0132), los días trabajados más los días en IT que correspondan al llamamiento, de todos los meses naturales entre la fecha de alta y la de suspensión/extinción que figuren en el certificado de empresa, aunque sean superiores a 180 días.
- (10) Cumplimentar solo en los supuestos de suspensión de contrato o reducción temporal de la jornada laboral en procedimiento concursal o ERTE, teniendo en cuenta que no se ha de incluir la cuantía correspondiente por la cotización por horas extraordinarias.
- (11) Se corresponden con las Bases de Cotización a la Seguridad Social por Accidente de trabajo, en las que:
  - a) Se incluirán:
    - Los conceptos de devengo superior al mensual, como son los atrasos y las gratificaciones extraordinarias, prorrateadas entre los meses de devengo.
    - La cotización de las vacaciones cuya retribución y cotización esté incluida junto con las horas trabajadas, en cuyo caso se hará constar en observaciones "VACACIONES PRORRATEADAS".
    - Los salarios de tramitación.
  - b) Se excluirán:
    - Las percepciones por horas extraordinarias.
    - Las cotizaciones abonadas por las empresas o la Entidad Gestora relativos al abono de la prestación o subsidio por suspensión o reducción por decisiones empresariales por ERTE (art. 269.2 del Real Decreto-Legislativo 8/2015).
    - Las cantidades abonadas por los conceptos excluidos relacionados en el art. 147.2 del citado Real Decreto Legislativo y, en general, cualquier otra cantidad abonada en concepto distinto al de remuneración salarial.

Las cantidades salariales abonadas en concepto de atrasos, gratificaciones extraordinarias y, en general, cualquier concepto de devengo superior al mensual, se prorratearán e imputarán a los meses por los que se hubieren devengado y no a aquellos en que se abonen o coticen de forma efectiva.

- (12) Indicar cualquier circunstancia especial referida a la cotización (huelga, suspensión por sanción sin empleo y sueldo, vacaciones no disfrutadas, vacaciones prorrateadas, etc.).
- (13) Incluir los días y bases de cotización correspondientes a las vacaciones anuales retribuidas y no disfrutadas antes de la fecha de suspensión/extinción, aunque hayan sido cotizadas con posterioridad a dicha fecha, redondeando al entero superior.  
En caso de que la cotización de estos días esté incluida en las horas retribuidas, indicar el nº de días, importe cero y en observaciones "VACACIONES PRORRATEADAS".

**PROTECCIÓN DE DATOS.**- Los datos de carácter personal recogidos en este certificado serán objeto de tratamiento por parte del SEPE, en el ejercicio de poderes públicos, cuya finalidad es la realización de las funciones derivadas de la solicitud de prestaciones por desempleo y, en su caso, las cesiones previstas legalmente de acuerdo con el Reglamento General de Protección de Datos (UE) 2016/679 y a la L.O. 3/2018. Tiene derecho al acceso, rectificación, oposición o supresión de sus datos. Todo ello en los términos legalmente establecidos.

(Más información en <https://www.sepe.es/HomeSepe/mas-informacion/aviso-legal.html>)