

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, riego, 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.

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

1.- PREGUNTA.- -Tanto empresas con ERTE FM o ETOP que se apliquen exoneraciones, porque entendemos que si no aplican exoneraciones no hay que comunicar nada, en el periodo de vacaciones de los trabajadores ¿hay que quitarles la inactividad al inicio de estas y volver a anotarlas al finalizar? ¿Alguna clave en especial o volver a indicar la que tenían?

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 (ver pregunta 11 bloque 1)

-Empresas con ERTE FM que antes del 27/06/2020 habían reincorporado a todos los trabajadores y ha fecha 30/06/2020 comunican a la autoridad laboral fin del ERTE y renuncia de este. ¿En los meses de Julio, Agosto y Septiembre habría que comunicar la Declaración responsable 063 y quitar a los trabajadores las claves de inactividad indicadas?

Deberían comunicar la declaración responsable (CPC 063) desde 01/07/2020 y dejar sin cumplimentar el campo “fecha hasta”. En cuanto a las claves de inactividad de los trabajadores, aunque la mera comunicación de la CPC 063 pone fin a las exoneraciones, es conveniente eliminarlas para

evitar problemas en futuras modificaciones en los contratos de los trabajadores. Cuestión respondida en la pregunta 3 del bloque anterior.

-Empresas con ERTE ETOP anterior al 26/06/2020 que han decidido no aplicar exoneraciones, ¿tienen que anotar la Declaración Responsable 064 y quitar las claves de inactividad a los trabajadores?

La 064, no; salvo que responda a las previsiones contenidas en el artículo 5.2 de del RD-ley 24/2020:

Las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en los artículos 1 y 2 del presente real decreto-ley y que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos no podrán proceder al reparto de dividendos correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen estos expedientes de regulación temporal de empleo, excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social y han renunciado a ella.

No se tendrá en cuenta el ejercicio en el que la sociedad no distribuya dividendos en aplicación de lo establecido en el párrafo anterior, a los efectos del ejercicio del derecho de separación de los socios previsto en el apartado 1 del artículo 348 bis del texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio.

Esta limitación a repartir dividendos no será de aplicación para aquellas entidades que, a fecha de 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de cincuenta personas trabajadoras, o asimiladas a las mismas, en situación de alta en la Seguridad Social.

La 063 únicamente si ha formulado la renuncia a la Autoridad Laboral, en los términos a que se refiere el artículo 4.3 del RD-ley 24/2020.

Por otra parte, la eliminación de las inactividades que identifican las situaciones que dan derecho a las exoneraciones produce los efectos de pérdida de las mismas desde la fecha de supresión. Este asunto fue respondido en la respuesta 3.2 del bloque anterior de preguntas.

2.- **PREGUNTA**.- Buenas tardes, nos surgen dos preguntas que por CASIA no nos han sabido resolver:

Debemos realizar la declaración responsable para las empresas que acabaron los ertes antes del 01/07?

El apartado 3 del artículo 4 del Real Decreto-ley 24/2020 establece que “la renuncia expresa al expediente de regulación de empleo presentada ante la autoridad laboral determina la finalización de estas exenciones desde la fecha de efectos de dicha renuncia. Las empresas deberán comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social esta renuncia expresa al expediente de regulación de empleo.

La presentación de las declaraciones responsables y, en su caso, la comunicación de la renuncia al expediente de regulación de empleo, a las que se refiere este artículo, se deberán realizar a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), regulado en la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo.”

La renuncia expresa se comunica a la TGSS a través de la declaración responsable (CPC 063) y la fecha de inicio de la misma no puede ser anterior a 01/07/2020. Asimismo, se eliminarán las claves de inactividad. Esta cuestión ya fue tratada en el bloque anterior de preguntas (3.1 y 10)

Si tenemos más de un erte en un mismo CCC con diferente fechas fin, con qué fecha realizamos la declaración responsable?

Al no determinar qué tipo de ERTE o la declaración responsable a la que se refiere no es posible concretar y precisar. No obstante, se intenta dar una respuesta:

- **Para los ERTE concurrentes en el mismo CCC que son de distinto tipo (ERTE-fm- y ERTE-etop- por distintos trabajadores), hay una consulta a nuestros Servicios Centrales para determinar la gestión de estos supuestos de concurrencia a los efectos de la grabación de las declaraciones responsables, tanto las que implican exoneración como las de renuncia.**

- Si se trata de ERTE concurrentes del mismo tipo y por normativa COVID19, el tipo de declaración responsable será el mismo en ambos supuestos, por lo que pueden diferir en la fecha de término y, en su caso, renuncia. En estos casos, se propone como solución la grabación de la fecha más actual, eliminando o modificando las inactividades de los trabajadores afectados por el otro ERTE cuyas fechas serán anteriores.

En cualquier caso, este tipo de situaciones está siendo estudiado actualmente con el fin de alcanzar una solución óptima, por lo que posiblemente en breve se difundan instrucciones definitivas.

COGRASOLVA

3.- PREGUNTA.- Buenas tardes, tengo unas dudas con respecto a los ERTE ETOP, posteriores a F.M.

En mi caso, Erte FM fin 30/06/2020, Erte ETOP inicio 01/07/2020.

Hay que presentar la Declaración 61, y las nuevas claves de inactividad hay que comunicarlas en los trabajadores afectados por el nuevo Erte, pero:

Entonces, deduzco, que este Erte, aunque sea una transformación del anterior, se debe tener en cuenta como uno nuevo. Es decir, los trabajadores que tengo con clave R, que vienen del ERTE de Fuerza Mayor, rescatados total, entiendo que les tengo que quitar la clave y no puedo exonerarme de ellos, porque a fecha 01/07/2020 que comienza el Erte nuevo, no se encuentran de Erte sino trabajando al 100%.

Correcto, no procede aplicar exoneraciones de fm a partir del 01-07-2020 porque tendrá la CPC 061 en el CCC.

Por esa misma regla, los trabajadores que vienen con la clave S, de rescatados parciales, entiendo que debo cambiarles la clave, no como rescatados, si no como SUSPENDIDOS PARCIAL, con la clave A8 y % de actividad.

Correcto, planteamiento acertadísimo.

Resumiendo, comunicaré inactividades A7 A8, para los trabajadores que a 01/07/2020 esten de ERTE y con la situación concreta, sin importar los rescates del Erte anterior.

Sí, A7 para los que a 30-06-2020 estuvieran en V o Y. A8 para los que estuviesen en S o U. Nada para los que estuviesen en R.

Y comunicaré claves A9 B1, para los trabajadores que sufran alguna variación a partir del 1 de Julio.

Por rescate de los ERTE-etop-, provenientes de inactividades A7 y A8. Correcto.

Ejemplo: casos en los que el trabajador sólo está el día 1 y 2 de Julio en Erte parcial, y con fecha 3 ya es rescatado total, por lo que el 1 y 2 clave A8 y parcialidad, y desde el 3 clave A9.

Muy bien.

No sé si el planteamiento es correcto, pero agradecería la aclaración pues es un Erte que afecta a 60 trabajadores y queremos aplicar las exoneraciones correctamente.

4.- **PREGUNTA** Trabajadores que están en erte de Fmayor a tiempo parcial anterior al 27 de junio. El periodo de vacaciones que disfruten los trabajadores y debemos comunicar al Sepe, dado que lo abona la empresa. A efectos de comunicación a la TGSS ¿es equivalente a una reincorporación y se comunicaria con clave R o lo que corresponda?

RESPUESTA:

Nos remitimos a las respuestas dadas a la preguntas 4 y 11 del cuestionario anterior y a la primera de este. Debe tratarse como una reincorporación a la actividad.

5.- **PREGUNTA** Empresa que durante el mes de mayo ha estado en ERTE FM total, el día 01-06-2020 presentó declaración responsable ERTE FM parcial e incorporó totalmente a la actividad a 3 trabajadores que estaban con la medida de suspensión y se mantiene en el erte a 1 trabajador con la medida de suspensión. A los 3 trabajadores que se incorporan, en S.S. se les pone el código de inactividad R con fecha 01-06-2020.

El día 10-06-2020 esos 3 trabajadores vuelven a quedar afectados en el ERTE, dos de ellos con reducción de jornada y se les pone el código de inactividad U y porcentaje jornada realizada, y el tercero con suspensión total y se le pone el código de inactividad Y.

A los trabajadores con inactividad U, por la jornada trabajada no se les está aplicando ninguna exención y no lo entiendo, ¿por qué a los trabajadores con inactividad S sí que se les aplica exención en la parte de jornada trabajada y a los trabajadores con inactividad U no se les aplica?

RESPUESTA:

El BNR 14/2020 (página 2) recoge el criterio del Servicio Jurídico de la Seguridad Social, de acuerdo con el cual se avala la procedencia de aplicar las exoneraciones de cuotas previstas en el artículo 4.2.b) del RD-ley 18/2020 en los supuestos de una nueva suspensión del contrato, pero no así las del 4.2.a):

EXPEDIENTE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO: REINCORPORACIÓN DE TRABAJADORES Y POSTERIOR SUSPENSIÓN.- *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, se tendría derecho, respecto a tales trabajadores a los que se les suspendió el contrato posteriormente, a la exoneración prevista en el artículo 4.2.b) del RDL 18/2020. Ello por cuanto tales trabajadores continúan con sus actividades suspendidas, con independencia de que, inicialmente, reanudaron la actividad.*

6.- PREGUNTA. Se trata de una empresa dedicada a administración de loterías, con un trabajadora a jornada parcial, que inició Erte de Fuerza Mayor el 14-03-2020. El 29-05-2020 se reincorporó a la trabajadora a su jornada habitual, de 20 horas a la semana. En el mes de junio se grabó en TGSS la declaración responsable 059 en el código cuenta de cotización desde el 13-05-2020 al 30-06-2020 y la clave de inactividad "R" a la trabajadora y se ha aplicado las exoneraciones de cuotas de mayo y junio. El 28-05-2020 se comunicó a la Autoridad Laboral dicha reincorporación con escrito del siguiente tenor literal : "va a iniciar los servicios la trabajadora que tiene en plantilla afectada por el Erte, XXXXX, DNI xxxxxx, en la jornada ordinaria que tiene contratada de veinte horas semanales. Comunicación que efectúa a los efectos pertinentes de dejar sin efecto la suspensión del contrato desde la fecha indicada y esta trabajadora perciba la prestación por desempleo hasta dicha fecha."

¿Podría esta empresa aplicarse la exoneración de cuotas del R.D. 24/2020 en el mes de julio? ¿Tendría que grabar para ello la declaración responsable 059 del 01-06-2020 al 30-06-2020 en el CCC empresa y dejar la R de inactividad en la trabajadora, o se entiende que al haber comunicado la reincorporación a la Autoridad Laboral es como si fuera renuncia al Erte y ya no corresponden exoneraciones de cuotas?

Si la respuesta anterior fuera que si se puede exonerar pero la empresa decidiera no aplicarse más exoneraciones ¿tendría que grabarse en la declaración responsable la clave 063 y quitar la R de la inactividad de la trabajadora o al no aplicarse la exoneración no es necesario comunicarlo?

RESPUESTA:

La decisión de la empresa de comunicar o no a la Autoridad Laboral la renuncia total al ERTE, en función de si han cesado o no las causas que lo originaron, es una cuestión sobre la cual la TGSS no se puede pronunciar, por lo que cualquier consulta al respecto deberá plantearse a la Autoridad Laboral.

Una vez producida, la renuncia al ERTE supone que ya no existe cobertura jurídica para suspender los contratos o reducir las jornadas de trabajo. La renuncia expresa al ERTE determina la finalización de las exoneraciones desde la fecha de efectos de la renuncia.

Si la empresa decide renunciar al ERTE lo comunicará a la Autoridad Laboral y a la TGSS a través de la declaración responsable (CPC 063). Se recomienda también quitar las inactividades desde la fecha de la renuncia.

Si la empresa decide no comunicar la renuncia al ERTE y continuar aplicando exoneraciones debe seguir comunicando la CPC 059 (en cada uno de los meses de julio, agosto y septiembre) y mantener la clave de inactividad "R".

Si la empresa elimina las claves de inactividad o no comunica la CPC 059 no se aplicarán exoneraciones.

En definitiva, la CPC 063 solo se grabará si se ha renunciado expresamente al ERTE ante la Autoridad Laboral.

7.- PREGUNTA Erte ETOP anterior a 27-6-20 (desde abril) Los trabajadores se han ido reincorporando Pero ahora se han reincorporado 2 trabajadores el 1 de julio . Tienen exoneración? Letra A.3?

RESPUESTA:

Si el ERTE ETOP se formalizó de acuerdo con el artículo 23 del RD-ley 8/2020 y la empresa comunica la declaración responsable 060 e identifica a los trabajadores con las claves de inactividad pertinentes (A3 si la reincorporación es total, A4 si es parcial), se aplicará las exoneraciones contempladas en el artículo 4.1 del RD-ley 24/2020.

8- - **PREGUNTA** Hay que notificar a TGSS las vacaciones de los trabajadores que están en ERTE de reducción, en ERTE ETOP que no hay bonificaciones.

RESPUESTA:

Si por el disfrute de las vacaciones dejan de percibir prestaciones por desempleo, procede eliminar la inactividad o grabar la correspondiente a la reincorporación si a ella hubiere lugar (a partir de julio). Si no existe derecho a exoneraciones o no se pretenden aplicarlas, se eliminan las inactividades.

9 – **PREGUNTA** Buenos días, mi pregunta es sobre los ERTES y vacaciones. En un ERTE FM covid-19 de suspensión o reducción de jornada que se comunicó o bien la situación V o W, y ahora en agosto se coge vacaciones del 10 al 31, ¿se entra en el trabajador y se deja en blanco para que la cotización la realice la empresa normalmente durante esos días, y el 1 de septiembre, si se sigue en ERTE, se vuelve a grabar la situación V o W, o hay que realizar otro movimiento?

RESPUESTA:

Nos remitimos a diferentes consultas contestadas tanto en este cuestionario como en el anterior, si bien como nos apunta la situación en la que se encuentran los trabajadores, concretaremos más la respuesta.

El trabajador que se encuentra en inactividad “V” pasará a “R” cuando inicie las vacaciones y, a su vuelta, si continúa totalmente inactivo deberá pasar a inactividad “Y”. El trabajador que se encuentra en inactividad “W” pasará a “R” cuando inicie las vacaciones y, a su vuelta, si continúa con la misma reducción de antes de comenzar las vacaciones, deberá pasar a inactividad “U”.

10 – **PREGUNTA** Si ya tenemos trabajadores fijo discontinuos con la bonificación de turismo que se viene aplicado desde marzo, hay que comunicar también la SAA 420 en los meses de julio agosto y septiembre? En cada uno de los meses?

Si también aplicamos las exoneraciones por FM parcial... se tendría que hacer DR 59, DR FIJOS DISCON. TURMISMO, CLAVES DE INACTIVIDAD Y SAA 420? Sería así correcto? Por ese orden?

Por último la DR C17 por donde la presentamos?

RESPUESTA:

Deben presentar la declaración responsable, de conformidad con lo establecido en la disposición adicional cuarta del Real Decreto-ley 25/2020, de 6 de julio, sobre la vinculación del código de cuenta de cotización y mes de devengo de las cuotas al sector del turismo, a efectos de la aplicación de las bonificaciones en la cotización establecidas para la prolongación del período de actividad de los trabajadores con contratos fijos discontinuos.

La forma de comunicar la declaración responsable varía según el CNAE de la empresa:

- Empresas con actividades encuadradas en el sector del turismo con CNAE 79xx => deberá ser anotada la CPC 017 por usuarios del Sistema RED
- Empresas encuadradas en el sector de la hostelería con vinculación al turismo, CCC identificados con los valores CNAE09: 55xx y 56xx y del comercio con vinculación al turismo => los usuarios RED no podrán anotar la declaración responsable. Deberán presentar la declaración responsable a través del correspondiente trámite del Servicio CASIA, para su anotación por los usuarios de la TGSS y del ISM en los supuestos en los que se verifique tal vinculación. Para ello disponen del formulario en: www.seg-social.es/ / SISTEMA RED / CASIA / Documentación trámites CASIA y formulario casos Materia Técnica.

Una vez comunicada la CPC 017 por cada uno de los meses en que el CCC se ha visto afectado, se anotará la SAA 420 en los datos del trabajador. Esta SAA deberá comunicarse al inicio de la relación laboral y no será necesario volverla a comunicar si no hay interrupción en la situación de alta del trabajador:

[Forma de comunicación](#)

Para trabajadores que inicien o mantengan el alta durante los meses de julio a octubre de 2020 respecto de los que se tenga derecho a la aplicación de la bonificación establecida en la Disposición Adicional del RDL 25/2020, de 3 julio, durante los meses de julio, agosto, septiembre y octubre de 2020, será suficiente con la comunicación de un único registro con TIPO DE SAA 420 con FECHA DESDE del mes de julio. También existe la posibilidad de comunicar un registro de TIPO DE SAA 420 en cada uno de los meses indicados. Es decir, se podrán anotar de forma independiente entre sí.

Los plazos están detallados en el BNR 16/2020.

Si concurren en un mismo trabajador bonificaciones por este u otro concepto además de proceder la aplicación de las exoneraciones, se aplicarían primero aquéllas y, después, sobre la cuota empresarial restante, el porcentaje de exoneración que proceda. Puede verse detalle y ejemplos de cálculo concurriendo incentivos de porcentaje y cuantía fija junto con exoneraciones en el BNR 8/2020.

Es indiferente el orden en que se presenten las declaraciones responsables. Tanto unas como otras hay que informarlas antes que las SAA y las inactividades y, por supuesto, antes de presentar la liquidación.

11 – PREGUNTA Tengo un empresa con dos ERTES (no con 2 centros de trabajo) son programadores que trabajan en el extranjero, se presentó uno primero por 2 trabajadores al no poder desplazarse a trabajar a EEUU, y otro 15 días después por 1 trabajador al no poder desplazarse a Alemania.

El trabajador del segundo ERTE ya se ha incorporado momentáneamente, pero los del primero no, ya que no se han abierto fronteras con EEUU.

¿podría mantener a los trabajadores del primer ERTE en fuerza mayor total y al del segundo ERTE en fuerza mayor Parcial? O al ser el mismo centro de trabajo aunque sean ERTES distintos será todo fuerza mayor Parcial.

RESPUESTA:

Si se trata realmente de dos ERTE-fm-, con expedientes distintos y resoluciones diferentes de la Autoridad Laboral, es decir, que no hay una ampliación a la anterior o una reconsideración de los términos de la primera, podemos entender que coexisten dos situaciones suspensivas con connotaciones similares a la del supuesto de existencia de distintos centros de trabajo.

Así pues, entendemos que coexistiendo los dos ERTE-fm- diferenciados, se puede utilizar por analogía la operativa y criterios de actuación para la aplicación de las exoneraciones que se publicó en el BNR 14/2020 (página 3) para distintos centros de trabajo mediante la SAA 434, y consecuentemente avanzar a distinto ritmo de incorporación y situación cada grupo de trabajadores.

Tal como hemos contestado en la anterior pregunta 2, este tipo de situaciones está siendo estudiado actualmente con el fin de alcanzar una solución óptima, por lo que posiblemente en breve se difundan instrucciones definitivas.

12 – PREGUNTA Tengo una duda respecto a comunicaciones en afiliación y declaración responsable: Empresa que reincorpora totalmente a trabajadores, pero no renuncia al ERTE y no desea aplicarse exoneraciones desde dicha reincorporación total:

- NO he comunicado DECLARACION RESPONSABLE y he ELIMINADO INACTIVIDAD a todos los trabajadores. ¿es correcto quitar inactividad verdad?

Sí, es correcto y coherente con la decisión de no aplicar las exoneraciones. Su mantenimiento puede provocar incidencias en variaciones posteriores.

Al no estar la renuncia hecha al ERTE (pq la causa persiste), la empresa podrá volver a reafectar trabajadores ERTE y exonerar según indica tgss en boletines hasta el 30/09 ¿el proceso sería volver a mecanizar claves inactividad con la fecha de reincorporación al ERTE?

Declaración responsable y volver a grabar las inactividades, pero estas últimas no podrá hacerlo por

Sistema RED, pues no tienen reincorporación del día anterior. Deberá solicitarlo por CASIA tipificado de trámite, para que le grabemos las inactividades de retorno al ERTE tras las reincorporaciones que cita.

La verdad es que este caso, comentado con muchos compañeros, no se tiene claro que es lo correcto a hacer. Hay compañeros que dicen que:

- No comunicar declaración responsable desde 06/07 y eliminar inactividad de trabajadores
- Otros que comunicar la dec responsable 059 desde 06/07 y no eliminar Inactividad a todos los trabajadores.

Si se puede averiguar en TGSS que es lo correcto a realizar e indicarme lo agradecería mucho, para poder cerrar seguros e irme de vacaciones este viernes 14.

13 – **PREGUNTA** Buenas tardes, por favor comunicarles a los responsables del sistema red que no funciona ni con el chrome ni con el explorer. Llevamos varias semanas así y en el teléfono de atención no dan ninguna solución. Tener en cuenta que lo utilizamos todos los días y con el explorer cuesta mucho hacer cualquier trámite, pide constantemente el certificado digital o se cierra la página. Con el chrome directamente no funciona, dice que la página está obsoleta o que tiene problemas de seguridad.

Muchas gracias, somos los autorizados de red 10946.

RESPUESTA:

Se trabaja en ello.

Efectivamente desde el 24 de julio aproximadamente se puso en conocimiento de las unidades responsables la problemática surgida a los usuarios que usan las últimas versiones de diferentes navegadores, Chrome, Edge (basado en Chromium) y Firefox y a la hora de acceder a Sistema Red Online o la Sede electrónica les aparecen errores, como este:

“Tu conexión no es completamente segura:...” o “Conexión segura fallida...”

Lamentablemente, hasta que quede solucionado el problema la única manera de acceder es a través de Internet Explorer.

Recordamos por ello que a cualquier autorizado que tenga estos u otros problemas de tipo técnico debe indicársele que contacte con la opción técnica 1 – 3 del 901 50 20 50, o abra un Caso con materia “Técnicas” en CASIA. Estos son los conductos por los que debe solicitar el correspondiente soporte.

COGRASOVA