



## Normativa referente al Certificado de Empresa

La entrega de este Certificado de Empresa al trabajador es obligatoria en el plazo de 10 días desde la suspensión/extinción, según el art 230 d) del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio y el art. 27 del R.D. 625/1985, de 2 de abril.

El falseamiento de alguno de los datos de este Certificado dará lugar a la sanción correspondiente según se establece en los arts. 23, 40 y 46 del Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

El Certificado de Empresa es un documento fundamental en el reconocimiento del derecho a la prestación por desempleo y sirve para acreditar la situación legal de desempleo y para determinar la cuantía.

## Instrucciones de cumplimentación

- Indicar la clave de la Clasificación Nacional de la Actividad Económica (CNAE) y su denominación.
- Tipo de contrato: indefinido, fijo-discontinuo, temporal (por obra o servicio, interino, en prácticas, ...).
- 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.
- 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.
- Cumplimente el código que corresponda conforme a la siguiente tabla, y en su caso, el porcentaje de dedicación con dos decimales:
  - Alto cargo de la Administración General del Estado, no funcionario y sin derecho a indemnización por el cese.
  - Cargo representante de sindicato constituido al amparo de la Ley 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
  - Miembro de corporación local, junta general, cabildo o consejo insular.
- 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.

CÓDIGO	CAUSA
01	Despido del trabajador
02	Despido por causas objetivas. Amortización por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
03	Muerte del empresario
04	Jubilación del empresario
05	Incapacidad del empresario
06	Cese por declaración de invalidez permanente total del trabajador
07	Cese en periodo de prueba a instancia del empresario
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 del trabajador
10	Cese por voluntad del empresario en la relación laboral de alta
11	Fin de contrato temporal
12	Fin de contrato temporal a instancia del trabajador (rechazo prórroga)
13	Fin de la relación administrativa temporal de funcionarios de empleo y contratados administrativos
14	Resolución del trabajador por traslado
15	Fin o interrupción de la actividad de los trabajadores fijos-discontinuos
16	Extinción del contrato autorizada en E.R.E. o por auto judicial o constatada por la autoridad laboral en cooperativas
17	Suspensión del contrato autorizada en E.R.E. o por auto judicial o constatada por la autoridad laboral en cooperativas
18	Reducción temporal de jornada autorizada en E.R.E. o por auto judicial o constatada por la autoridad laboral en cooperativas
19	Suspensión voluntaria de la relación laboral. Víctimas de violencia de género
20	Expulsión del socio de la cooperativa, por acuerdo del Consejo Rector
21	Baja voluntaria del trabajador

CÓDIGO	CAUSA
22	Finalización o resolución involuntaria del compromiso con las Fuerzas (Indicar Armadas. con o sin derecho a pensión de retiro)
23	Fin de actuación con finalización de contrato, en el caso de artistas.
24	Fin de la actividad fija discontinua por la realización de trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas.
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 reservista voluntario activado en las Fuerzas Armadas.
30	Despido por causas objetivas. Ineptitud, falta de adaptación y asistencia al trabajo
31	Resolución del trabajador por modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
32	Extinción voluntaria de la relación laboral. Víctimas de violencia de género.
33	Resolución del trabajador por causa justa.

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, sólo en los siguientes supuestos: a) suspensión voluntaria del contrato, en el caso de víctimas de violencia de género, b) suspensión o reducción de jornada autorizada por Expediente de Regulación de Empleo (ERE).

- Se indicará el porcentaje de reducción de jornada, con 2 decimales, por Expediente de Regulación de Empleo (ERE), por cuidado de hijos o familiar, o por víctima de violencia de género.
- Se han de reflejar los días naturales que efectivamente se hayan cotizado, ya sean meses de 28, 29, 30 ó 31 días, hasta completar un total de 180.
- Se cumplimentará sólo en los supuestos de suspensión o reducción de jornada por Expediente de Regulación de Empleo (ERE), teniendo en cuenta que no se ha de incluir la cuantía correspondiente por la cotización por horas extraordinarias.  
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 aquéllos en que se abonen o coticen de forma efectiva.
- Se corresponden con las Bases de Cotización a la Seguridad Social por Accidente de Trabajo, en las que:
  - Se incluirán:
    - La parte proporcional correspondiente a las gratificaciones extraordinarias y otros conceptos retributivos de devengo superior al mensual.
    - La cotización por el período correspondiente a vacaciones retribuidas y no disfrutadas, así como la correspondiente a los salarios de tramitación, en su caso.
  - Se excluirán:
    - Las percepciones por horas extraordinarias.
    - Las cotizaciones abonadas por la Entidad Gestora (o, en su caso, la empresa) relativas al abono de la prestación o subsidio (art. 210.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto-Legislativo 1/1994, de 20 de junio).
    - Las cantidades abonadas por los conceptos excluidos relacionados en el art. 109.2 de la citada Ley General de la Seguridad Social y, en general, cualquier otra cantidad abonada en concepto distinto al de remuneración salarial (dietas de viaje, plus de transporte, quebranto de moneda, herramientas o prendas de trabajo, propinas, indemnización por traslado o despido, etc.).
- Deberá indicar cualquier otra circunstancia especial referida a la cotización (huelga, suspensión por sanción sin empleo y sueldo, vacaciones no disfrutadas, vacaciones prorrateadas, etc.).
- Se incluirán 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.  
De no existir cotización por vacaciones, se hará constar el valor cero.

**PROTECCIÓN DE DATOS.-** La presente solicitud contiene datos de carácter personal que forman parte de un fichero de titularidad de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, y autoriza a dicho titular a tratarlos automatizadamente con la única finalidad de gestionar funciones derivadas del motivo de la solicitud y, en su caso, cederlos a los Organismos señalados en la Orden TAS/4231/2006, de 26 de diciembre, a efectos de completar su gestión. Conforme a la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos de Carácter Personal, podrá ejercer el derecho de acceso, rectificación, cancelación y oposición.