



4 de Junio del 2020.

EXONERACIÓN DE CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL PARA LAS EMPRESAS EN ERTE TOTAL O PARCIAL (Art. 4 R.D.Ley 18/2020)

*Isidre Ventura i Bertral
Graduat Social i Advocat
Carles Ventura i Bertral
Advocat*

Con la aprobación de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) por causa de fuerza mayor derivados del COVID-19 se establecióⁱ una “exoneración del 100%, del abono de la aportación empresarial y las cuotas por conceptos de recaudación conjunta mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado en base a dicha causa. En las empresas de 50 trabajadores o más, esta exoneración alcanzaba el 75% de la aportación empresarial”.

La entrada en vigor del Real Decreto-ley 18/2020, cambió este beneficio para las empresas, primero a través de su Disposición Final 1^a que modifica la normativa vigente anterior, en cuanto a la duración del período durante el que se puede aplicar la exoneración indicada, y lo limita a los meses de MARZO y ABRIL de 2020, y a continuación, creandoⁱⁱ para los meses de MAYO y JUNIO, una nueva exoneración de las cotizaciones de la empresa a la seguridad social, en función de si la empresa se halle en situación de ERTE por fuerza mayor TOTAL o PARCIAL (ver el siguiente cuadro resumen).

		MAYO		JUNIO	
		Nº de Trabajadores		Nº de Trabajadores	
Fuerza Mayor	Trabajadores	menos de 50	50 o más	menos de 50	50 o más
TOTAL	Todos	100%	100%	100%	100%
PARCIAL	Reincorporados	85%	60%	70%	45%
	NO reincorporados	60%	45%	45%	30%

FUERZA MAYOR TOTAL O FUERZA MAYOR PARCIAL

Adquiere así gran importancia determinar cuándo la empresa se halla en erte por fuerza mayor total y cuándo en parcial, y para ello tenemos que dirigirnos al art. 1 del Real Decreto-ley 18/2020, que se refiere a las empresas que tienen aprobado un expediente de regulación temporal de empleo basado en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, y señala que a partir del día 13 de mayo:

- a) Continuarán en situación de FUERZA MAYOR TOTAL, cuando estuvieran afectadas por las causas referidas en el Real Decreto-ley 8/2020, que impidan el reinicio de su actividad, mientras duren las mismas y en ningún caso más allá del 30 de junio de 2020.
- b) Se encontrarán en situación de FUERZA MAYOR PARCIAL, las empresas desde el momento en que las causas reflejadas en el Real Decreto-ley 8/2020 permitan la recuperación parcial de su actividad, hasta el 30 de junio de 2020.
Estas empresas y entidades deberán proceder a reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por medidas de regulación temporal de empleo en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada.

Para que se apliquen las exenciones indicadas la empresa deberá comunicar a la Tesorería General de la Seguridad Social la identificación de las personas trabajadoras afectadas y el período de la suspensión o reducción de jornada, mediante una declaración responsable, que deberá presentarse antes de que se solicite el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente a los meses de mayo y junio.

Recordemos que el Real Decreto-ley 8/2020 estableció (art 22) que tenían la consideración de provenientes de una situación de FUERZA MAYOR las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, que impliquen: **Suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la**

plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que QUEDEN DEBIDAMENTE ACREDITADOS.

A partir del 13 de mayo, con la entrada en vigor de la nueva normativa, que establece la obligación para la empresa de presentar una DECLARACIÓN RESPONSABLE, **traspasa al empresario la responsabilidad** de determinar si su actividad está afectada y de ser así, en qué medida lo está, por las causas que dieron lugar a la situación de fuerza mayor.

Adquiere así una relevante importancia interpretación que hará de este precepto la Administración, que recordemos, es en última instancia quien aplicará las exenciones solicitadas por la empresa. Para ello deberá basarse en la comunicación y la declaración responsable que la empresa presenta y que podrá ser posteriormente revisada en caso de entender que no se acreditan debidamente la concurrencia en la empresa de las causas que dieron lugar a la fuerza mayor.

Aunque no sea vinculante para la Administración, y por lo tanto no tiene la obligación de seguir el criterio que se indica a continuación, es importante conocer el criterio que tiene al respecto la Dirección General de Trabajo, y ésta, en un oficio de fecha 19.5.2020, en contestación a una consulta que se le efectuó concluye que:

- a) La fuerza mayor parcial no actúa de forma automática en aquellas actividades económicas que puedan reiniciarse de acuerdo con las Órdenes Ministeriales referentes al proceso de desescalada sino en la medida en que las causas del art. 22 del Real Decreto-ley 8/2020 permitan “parcialmente” el inicio de la actividad y las personas trabajadoras afectadas por las medidas de regulación de empleo se reincorporen, incluso antes del 13 de mayo, y la forma o porcentaje en que lo hagan, entendiéndose en otro caso en fuerza mayor total.
- b) La fuerza mayor total, (a partir del 13 de mayo de 2020, se refiere a las empresas que continúan aplicando las medidas autorizadas de suspensión o reducción de jornada, afecte a toda o a parte de la plantilla, en la medida en que las causas referidas en el artículo 22.1 del Real Decreto-ley 8/2020, impidan el reinicio de su actividad y, en todo caso, hasta el 30 de junio de 2020.

Las empresas se encontrarán en fuerza mayor total, independientemente del número de trabajadores afectados por el ERTE, no así si hubiesen desafectado a algún trabajador con carácter previo o posterior de acuerdo con el régimen de exoneraciones previsto por la Tesorería General de la Seguridad Social y sus efectos.

Por su parte, el Boletín de Noticias Red 13/2020, en una aclaración al BNR 12/2020 señala que por las personas trabajadoras que se han reactivado entre el 1 y el 12 de mayo de 2020, en empresas que se encuentren en situación de fuerza mayor parcial el 13 de mayo de 2020, resultarán de aplicación las exenciones de la cotización previstas para la fuerza mayor parcial.

Las empresas, con independencia de si concurren o no las causas para el reinicio de la actividad, y si éstas se podrán posteriormente acreditar en caso de ser requeridas para ello, según la reincorporación que hayan efectuado y que efectúen de la totalidad o de parte de los trabajadores, bien sea en la jornada que tenían hasta el momento anterior al cese de actividad, o bien sea por una reducción de su jornada anterior, pueden encontrarse en las siguientes situaciones.

Empresas que:

Trabajadores reincorporados	Fuerza Mayor
Han reincorporado a la totalidad de su plantilla antes del 13/05/2020	Ninguna
Han reincorporado una parte de la plantilla antes del día 13/05/2020	PARCIAL
Han reincorporado una parte de la plantilla después del día 13/05/2020	PARCIAL
No han reincorporado ningún trabajador hasta 31/05/2020	TOTAL

Las exoneraciones de cuotas indicadas son las que a nuestro entender cabe solicitar a la Tesorería General de la Seguridad Social para el mes de MAYO, sin perjuicio del criterio distinto al nuestro que pueda tener la Tesorería y que es en definitiva el que finalmente se aplicará.

La situación de fuerza mayor TOTAL o PARCIAL deberá ser valorada por la empresa según se mantengan o no las causas que impiden el reinicio de su actividad, asumiendo la propia empresa la responsabilidad de tal decisión.

ⁱ Art. 24.1 del Real Decreto-ley 8/2020,

ⁱⁱ Art. 4 del Real Decreto-ley 18/2020