

TÍTULO**BOLETÍN 14/2020, DE NOTICIAS RED, DE LA TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL
AMPLIACIÓN DE CONTENIDOS****RESUMEN**

Por considerarlo de interés, te envío el Boletín 14/2020 de Noticias Red, que contiene relevantes cuestiones interpretativas sobre el Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo, y la fuerza mayor, y sobre las exoneraciones de cotizaciones en los ERTES aplicables a los centros de trabajo y el procedimiento de realización de las declaraciones responsables a presentar a la Tesorería General de la Seguridad Social.

CONTENIDO

La interpretación de las distintas cuestiones que se hace en este Boletín de Noticias Red, que a continuación se resumen, se contienen en informes de la Dirección General de Trabajo, el Servicio Jurídico de la Seguridad Social y la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, emitidos en sus ámbitos competenciales:

A) INICIO DE LA SITUACIÓN DE FUERZA MAYOR PARCIAL: ACTIVIDADES QUE HAN PODIDO REINICIARSE DE ACUERDO CON LAS ÓRDENES MINISTERIALES REFERENTES AL PROCESO DE DESESCALADA.

Se señala, en primer lugar, que la fuerza mayor parcial no actúa de forma automática en aquellas actividades que puedan reiniciarse de acuerdo con las Órdenes Ministeriales referentes al proceso de desescalada.

Por tanto, la fuerza mayor parcial a los efectos del artículo 1.2 del Real Decreto-ley 18/2020, necesita de la concurrencia de tres elementos:

- La **existencia de un expediente de regulación de empleo anterior autorizado** que incluirá a la totalidad o a parte de la plantilla.

CONTENIDO

- Que las causas descritas en el artículo 22.1 del Real Decreto-ley 8/2020, conforme a las cuales se adoptaron las medidas de regulación de empleo, **permitan la recuperación** de la actividad de la empresa.
- Que se produzca la reincorporación de los trabajadores recordándose que, en términos del Real Decreto-ley 18/2020: “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.”-

Es importante destacar, que según se dice en el Boletín es la empresa la que tiene que valorar en función de sus circunstancias particulares en qué momento las causas por las que se autorizó el ERTE por fuerza mayor permiten la recuperación parcial de su actividad y en qué medida la reincorporación de los trabajadores afectados, y en qué porcentaje de su jornada, es necesaria para el desarrollo de la actividad.

B) INICIO DE LA SITUACIÓN DE FUERZA MAYOR PARCIAL: REANUDACIÓN EFECTIVA DE LA ACTIVIDAD

Junto a la desafectación de las personas trabajadoras, el reinicio de la actividad requiere, para que se produzca el inicio de la situación de fuerza mayor parcial, la reanudación efectiva de la actividad y no la mera preparación de la misma.

C) INICIO DE LA SITUACIÓN DE FUERZA MAYOR PARCIAL: MES DE MAYO

La situación de fuerza mayor parcial puede concurrir entre el día 1 y el 12 de mayo de 2020.

Se recuerda 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, resultarán de aplicación las exenciones de la cotización previstas en la letra a) del apartado 2 del artículo 4 del Real Decreto-ley 18/2020, a partir del día en que se hayan reactivado.

Por los trabajadores que se hayan mantenido en situación de suspensión entre el 1 y el 12 de mayo de 2020, resultarán de aplicación, durante ese período, las exenciones de la cotización previstas en el apartado 1 del artículo 4 del mencionado Real Decreto-ley hasta el día 12 de mayo de 2020. A partir de ese momento resultarán de aplicación las exenciones en la cotización previstas en la letra b) del apartado 2 del artículo 4 hasta el momento en que se reactiven.

D) INICIO DE LA SITUACIÓN DE FUERZA MAYOR PARCIAL: EMPRESARIOS INDIVIDUALES

La fuerza mayor parcial únicamente resulta de aplicación respecto de los expedientes de regulación temporal de empleo.

CONTENIDO

En este sentido, señala que **la vuelta a la actividad de los trabajadores por cuenta propia o autónomos** que sean, a su vez, empresarios de trabajadores por cuenta ajena, no determina el inicio de la situación de fuerza mayor parcial a la que se refiere el artículo 1.2 del Real Decreto-ley 18/2020 respecto de los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el correspondiente expediente de regulación de empleo.

E) SITUACIÓN DE FUERZA MAYOR PARCIAL: ARTÍCULO 44 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

En el caso de que la empresa antecesora estuviese afectada por un expediente de regulación temporal de empleo y se proceda a un cambio de empresa, conforme al artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, **se mantienen las mismas condiciones existentes antes del cambio**, con el único requisito de comunicarlo a la autoridad laboral y al Servicio Público de Empleo Estatal.

En el caso de que la empresa sucesora estuviese afectada por un expediente de regulación temporal de empleo y se adscriban trabajadores, conforme al artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, a los que se quiera incluir en dichas medidas de regulación de empleo, será necesario respecto de los mismos constatar por parte de la autoridad laboral que concurren las condiciones y causas descritas en el artículo 22.1 del Real Decreto-ley 8/2020.

F) EXPEDIENTE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO: REINCORPORACIÓN DE TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Solo por renuncia total comunicada de manera expresa ante la autoridad laboral dejan de desplegarse los efectos del artículo 1 del Real Decreto-ley 18/2020. La exoneración regulada en el artículo 4.2.a) del RDL 18/2020 precisa que resulte posible la reanudación parcial, pero ello no excluye el que la reanudación pueda ser total.

La norma parte de que exista, al menos, una posibilidad de reanudación, aunque sea en parte, pero no limita que, cumplido ese presupuesto, la reanudación pueda abarcar a todos los trabajadores de la empresa.

G) 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.

CONTENIDO**H) TRABAJADORES INCLUIDOS EN UN EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO A LOS QUE NO SE RECONOZCA LA CORRESPONDIENTE PRESTACIÓN POR DESEMPLEO**

Los trabajadores que, habiendo sido incluidos en un expediente de regulación de empleo en virtud de lo previsto en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, que no resulten perceptores de la prestación de desempleo, se mantendrán en situación asimilada al alta durante el período en el que permanezcan en esta situación.

I). INICIO DE LA SITUACIÓN DE FUERZA MAYOR PARCIAL: DISTINTOS CENTROS DE TRABAJO

Una empresa con un expediente de regulación temporal de empleo, al que resulte de aplicación el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, puede estar a la vez en fuerza mayor parcial respecto de los centros de trabajo donde haya podido reiniciar su actividad y haya reincorporado a trabajadores, pero manteniendo otros centros de trabajo en fuerza mayor total.

Una empresa que se encuentre en esta situación en el ámbito de una provincia –es decir, que tenga en situación de alta en un mismo código de cuenta de cotización a trabajadores que presten servicios en distintos centros de trabajo de la misma provincia, iniciándose la situación de fuerza mayor parcial en momentos distintos para todos o alguno de dichos centros de trabajo- deberá:

1. **Comunicar** la declaración responsable sobre el inicio de la situación de fuerza mayor parcial del primero de los centros de trabajo que hayan reiniciado la actividad
2. Respecto de los trabajadores de alta en el mismo CCC, sobre el que se haya hecho la declaración responsable con las condiciones indicadas en el párrafo anterior, y adscritos a centros de trabajo en los que no se haya producido el inicio de la situación de fuerza mayor parcial, se procederá a efectuar una declaración responsable sobre el mantenimiento de la situación de fuerza mayor total.
3. Una vez se haya procedido al inicio de la situación de fuerza mayor parcial del segundo y, en su caso, resto de centros de trabajo, se deberá proceder a presentar una declaración responsable sobre esta circunstancia.

La comunicación de estas declaraciones responsables se deberá realizar sólo en el caso de que se dé la circunstancia indicada en el primer párrafo de este apartado y con el objeto de que las exenciones en la cotización se apliquen por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, previa comunicación de la situación de fuerza mayor parcial.

En Madrid, a 5 de junio de 2020