



Consejo General
de
Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España
PRESIDENTE

En Madrid, a 1 de junio de 2020

Excma. Sra. Dña. Yolanda Díaz Pérez
Ministra de Trabajo y Economía Social

Excmo. Sr. D. José Luis Escrivá Belmonte
Ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Estimada Ministra / Estimado Ministro:

Me pongo en contacto de manera urgente para solicitar como presidente de este Consejo General de Graduados Sociales de España un criterio que aúne la situación legal de ERTE TOTAL O PARCIAL con la situación a efectos de cotización de esas mismas empresas, ya que estoy preocupado debido a los criterios que se están produciendo y que pueden afectar en la tramitación que los despachos de Graduados Sociales tenemos que llevar a cabo a nuestros clientes para gestionar en todo lo referente a la exoneración en la cotización de Seguridad Social de las empresas que tienen aprobado un ERTE. Por ese motivo me dirijo a la vez a los dos Ministerios, al de Trabajo y Economía Social y al de Seguridad Social.

Debido a las fechas en que nos encontramos y puesto que tenemos, no solo que asesorar a nuestros clientes, sino además realizar las cotizaciones de Seguros Sociales del mes de abril y al mismo tiempo realizar las declaraciones responsables de las empresas del mes de mayo, me veo en la obligación de realizar las siguientes cuestiones por la disparidad de criterios encontrados a la hora de aplicar la norma y trasladarla a la cotización, ya que una cosa es la situación jurídica de cuando finaliza la FM y cuando debe considerarse que pueda ir incorporando trabajadores y otra es cuando debe considerarse el pase de ERTE TOTAL A PARCIAL, y otra es su aplicación práctica y casuística.

La cuestión es que todavía no tenemos claro cuándo un ERTE TOTAL pasa a ser ERTE PARCIAL, a efectos de cotizaciones y exoneraciones. Me explico, la distinta casuística de si una empresa ha recuperado un trabajador en abril, si ha recuperado un trabajador en mayo anterior al día 13, y si una empresa ha recuperado a trabajadores pasado el día 13 de mayo.

Y además ¿qué sucede con las empresas que se encuentren en alguna de las situaciones anteriores y que tengan diversos centros, C.C.C., en diversas provincias? Pongo el ejemplo de una empresa que tenga 100 trabajadores en Madrid y 15 en Galicia, y que ha recuperado a sus trabajadores de Galicia el 1 de mayo, de qué manera afecta al C.C.C. de Madrid, puesto que en Madrid de los 100 trabajadores no ha podido recuperar ninguno en mayo, recuperando el primer trabajador ahora entrado el mes de junio.



Consejo General
de
Colegios Oficiales de Graduados Sociales de España
PRESIDENTE

En mi humilde opinión, se debe dejar claro si las empresas, aunque han recuperado en los meses de marzo y abril no les afecta a efectos de exoneración de los recuperados (eso está claro) pero los trabajadores que pasan a ERTE PARCIAL a efectos de exoneración a partir del 13 de mayo y hasta esa fecha pueden exonerarse como ERTE TOTAL. Por seguridad jurídica e irretroactividad de la norma.

Si las empresas que han recuperado trabajadores en mayo, pero antes del 13, pueden exonerarse de los trabajadores rescatados (eso también) y aclarar si pasa a partir del 13 a ERTE PARCIAL a efectos de exoneración y que hasta esa fecha pueden exonerarse como ERTE TOTAL.

Y que las empresas que rescatan a trabajadores a partir del 13 de mayo pasan a ERTE PARCIAL a partir de la fecha del rescate del primer trabajador, pudiendo estar en ERTE TOTAL hasta el día de la incorporación y a partir de ese momento en situación de ERTE PARCIAL.

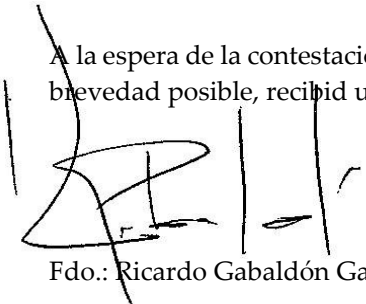
Además, entiendo que una empresa como la descrita que ha podido recuperar a trabajadores en un centro de Galicia debe afectarle el pase a PARCIAL en el C.C.C. de esa provincia y no al resto de centros, puesto que se produce un grave perjuicio a empresas que no hayan podido abrir con respecto a otras de la misma competencia que no tengan diversidad de centros.

Creo que es necesario clarificar todo lo anterior, todo lo relacionado con el pase de ERTE TOTAL A PARCIAL, y hacer las puntualizaciones a efectos de exoneraciones.

Otra cuestión para clarificar es que para el pase a ERTE PARCIAL hace falta que la actividad ya se pueda reanudar y se reincorpore al primer trabajador del ERTE, pero puede ser que una empresa desee estar en ERTE PARCIAL pese a no haber reincorporado a ningún trabajador.

No quiero despedirme sin manifestaros que con este escrito pretendo ayudar que mi colectivo tenga todos los datos necesarios para poder llevar a cabo su trabajo con la diligencia y el buen hacer que nos caracteriza, y por ello me he permitido dirigirme a los dos ministerios a la vez para poder dar una solución cuanto antes.

A la espera de la contestación que agradezco de antemano y con el ruego que se pueda materializar a la mayor brevedad posible, recibid un cordial saludo.


Fdo.: Ricardo Gabaldón Gabaldón





GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL
Y MIGRACIONES

SECRETARÍA DE ESTADO
DE LA SEGURIDAD SOCIAL
Y PENSIONES



TESORERÍA GENERAL
DE LA SEGURIDAD SOCIAL

NOTICIAS RED

R e m i s i ó n E l e c t r ó n i c a d e D o c u m e n t o s

Boletín 14 /2020

5 de junio de 2020

AMPLIACIÓN INFORMACIÓN REAL DECRETO LEY 18/2020.....	1
INICIO DE LA COMUNICACIÓN DE LAS DECLARACIONES RESPONSABLES.....	4

AMPLIACIÓN INFORMACIÓN REAL DECRETO LEY 18/2020

Los Boletines de Noticias RED [BNR] 11, 12 y 13/2020, publicados los pasados 14, 19 y 29 de mayo, incluían instrucciones para la presentación de las declaraciones responsables, e identificación de los trabajadores, en relación a la aplicación de las exenciones en la cotización establecidas en el artículo 4 del Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo.

Como complemento al contenido de los citados BNR se incluye a continuación la interpretación a determinados aspectos del Real Decreto-ley 18/2020 que determinan el contenido de las declaraciones responsables que deben ser comunicadas a la Tesorería General de la Seguridad Social respecto del inicio de la situación de fuerza mayor parcial, conforme a lo establecido en el apartado 3 del artículo 4 de dicho Real Decreto-ley.

Esta interpretación se contiene 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 cada uno de ellos en sus ámbitos competenciales respectivos.

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

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 dado que es necesario que las causas del artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, conforme a las cuales la empresa adoptó las medidas de suspensión o reducción de jornada, permitan el inicio de la actividad y las personas trabajadoras afectadas por las medidas de regulación de empleo se reincorporen, entendiéndose en otro caso en fuerza mayor total.

Es decir, que 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, y que supondrá medidas de suspensión o reducción de jornada entendidas en los términos previstos en el artículo 47 ET y el Reglamento de procedimientos de despido colectivo y suspensión de contratos o reducción de jornada aprobado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, y
- Que las causas descritas en el artículo 22.1 del Real Decreto-ley 8/2020, cualesquiera de ellas, conforme a las cuales se adoptaron las medidas de regulación de empleo, permitan la recuperación de la actividad de la empresa, y
- Que se produzca la reincorporación de los trabajadores –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."*

Corresponde a la empresa 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.

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. Es decir, no puede entenderse que las tareas preparatorias de la actividad principal suponen la recuperación parcial de la actividad a los efectos previstos en el artículo 1.2 del Real Decreto-ley 18/2020.

En aplicación de lo expuesto, todas las referencias a la reactivación de la actividad recogidas en el texto del Real Decreto ley 18/2020, tanto en sus preceptos como en las Disposiciones Adicionales, deben entenderse referidas al mismo momento: el de la reanudación efectiva de la actividad, descartando las meras tareas preparatorias.

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, tal y como se indicaba en el BNR 12/2020, 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, conforme a lo establecido en el apartado 2 del artículo 1 del Real Decreto-ley 18/2020, resultarán de aplicación las exenciones de la cotización previstas en la letra a) del apartado 2 del artículo 4 de este Real Decreto-ley a partir del día en que se hayan reactivado.

En estas mismas empresas, por las personas trabajadoras 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 de este 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.

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.

En consecuencia, 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.

El inicio de la situación de fuerza mayor parcial respecto de los trabajadores por cuenta ajena de estos empresarios se producirá con la concurrencia de las condiciones indicadas en los puntos anteriores.

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.

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.

En consecuencia, la reincorporación de todas las personas trabajadoras, una vez cumplidos el resto de requisitos, no determina la finalización de las exenciones establecidas en el artículo 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.

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 correspondiente prestación de desempleo, se mantendrán en situación asimilada al alta durante el período en el que permanezcan en esta situación.

Próximamente se informará del procedimiento para identificar estas situaciones asimiladas al alta.

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 lo establecido en 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 los 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. Es decir, deberá presentar la declaración responsable –CPC 059- con FECHA DESDE igual a la fecha de inicio de la situación de fuerza mayor parcial del primero de los centros de trabajo que reinicien su 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.

Esta declaración se deberá realizar por cada uno de los trabajadores que se encuentren adscritos a los distintos centros de trabajo que no hayan reiniciado su actividad.

Dicha declaración se efectuará a través de un registro de situaciones adicionales de afiliación con TIPO SAA 434. La FECHA DESDE asociada a dicha declaración deberá ser idéntica a la del inicio de la situación de fuerza mayor parcial del primer centro de trabajo que se haya reiniciado, es decir, deberá ser igual a la FECHA DESDE de la declaración responsable CPC 059.

Es decir, la declaración responsable que se efectúe a través de un registro con TIPO SAA 434 tendrá, respecto de los trabajadores del centro de trabajo en el que no se haya reiniciado la actividad, el mismo efecto que las declaraciones responsable con CPC 058 y, por lo tanto, no se deberá presentar esta última declaración.

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.

Esta declaración responsable se deberá realizar por cada uno de los trabajadores adscritos a cada uno de los centros de trabajo que vayan a reiniciar su actividad.

Dicha declaración se efectuará, también, a través del registro de situaciones adicionales de afiliación con TIPO SAA 434 previamente creado –según lo indicado en el punto anterior-. A tal efecto se comunicará el campo FECHA HASTA de este registro de situaciones adicionales con valor igual al día inmediatamente anterior a aquél en el que se produzca el inicio de la situación de fuerza mayor parcial en el centro del trabajo donde figura adscrito.

Todos los trabajadores de un mismo centro de trabajo que hubiese iniciado su situación de fuerza mayor parcial en un momento posterior a la del primer centro de trabajo reactivado, deberán tener la misma FECHA HASTA de la declaración responsable identificada con el TIPO SAA 434, con independencia de que dichos trabajadores se reincorporen efectivamente a la actividad laboral en dicha fecha o mantengan su situación de suspensión o reducción de jornada.

La comunicación de las declaraciones responsables identificadas a través de los registros con TIPO SAA 434 es independiente de la necesidad de mantener la identificación de los trabajadores, a los que se refiere la misma, con los valores V, W o X, según proceda.

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 al objeto de dar cumplimiento a lo establecido en el apartado 3 del artículo 4 del Real Decreto-ley 18/2020, es decir, 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.

Las declaraciones responsables con TIPO SAA 434 estarán disponibles a partir del próximo 15 de junio. No obstante, esto no impide que se puedan realizar las declaraciones responsables con CPC 058 o CPC 059, inclusive en aquellas empresas con centros de trabajo en los que concurra la situación a la que se refiere este apartado.

No obstante, en aquellas empresas en las que concurran las condiciones a las que se refiere este apartado, y que soliciten el cálculo de la liquidación de cuotas antes de comunicar las declaraciones responsables con TIPO SAA 434, se producirá el recálculo de la liquidación cuando se ejercite cualquier acción respecto dicha liquidación (envío de fichero de bases, confirmación por el usuario o de oficio...).

INICIO DE LA COMUNICACIÓN DE LAS DECLARACIONES RESPONSABLES

La declaración responsable a la que se refiere el apartado 3 del artículo 4 del Real Decreto-ley 18/2020 –CPC 58 y 59- se podrán presentar a partir de la publicación del presente BNR.