



VILLANUEVA ASESORES, S.L.

Abogados ☆ Economistas ☆ Graduados Sociales



DESPACHO:

• Compositor Lehmborg Ruiz, núm. 10 local 26, y 1ª planta, oficinas 6 y 7, "Edificio Comercial Galaxia" 29007 - Málaga
Tlfnos: 952 64 12 22-3-4-5
Fax: 952 64 12 26

www.villanueva-asesores.com

ANTONIO VILLANUEVA GÓMEZ	• Graduado Social - Consultor Laboral • Miembro de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
FRANCISCO J. VILLANUEVA GARCÍA	• Abogado y Graduado Social • Master en Asesoría Jurídica de Empresas
INMACULADA C. VILLANUEVA GARCÍA	• Economista y Auditora de Cuentas • Master en Asesoría Fiscal
SOLEDAD GABARI ZÚÑIGA	• Abogada
BELÉN GUTIÉRREZ CAMPOS	• Abogada
ANTONIO ROJANO RAMOS	• Graduado Social

Mayo 2020/08

Asunto: Circular informativa de interés empresarial sobre las medidas sociales en defensa del empleo dispuestas por Real Decreto-ley núm. 18/2020, de 12 de mayo, que aluden a la suspensión y reducción de jornada de trabajo por causa de fuerza mayor o por pérdida de actividad, a las exoneraciones de las cotizaciones de Seguridad Social devengadas en los meses de mayo y junio de 2020 y obligación del mantenimiento del empleo.

Estimado/s amigo/s: En el Boletín Oficial del Estado núm. 134, correspondiente al día 13 de mayo de 2020, se han dictado por la Jefatura del Estado las medidas que respecto de los expedientes temporales de regulación de empleo se han formulado por las empresas a consecuencia de la situación de alarma aprobada por Real Decreto núm. 463/2020, de 14 de marzo, de cuya situación derivó el Real Decreto-ley núm. 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19; esta disposición estableció un conjunto de medidas de flexibilización para que las empresas y los trabajadores autónomos pudiesen suspender o reducir su actividad.

Y es lo cierto que al amparo de los artículos 22º., y 23º., del Real Decreto-ley referenciado en el párrafo anterior, se han formulado por los empleadores los expedientes temporales de regulación de empleo, en la mayoría de los casos sustentados en causa de fuerza mayor y en otros por motivo económico, técnico, organizativo o de producción, los cuales con carácter muy general subsisten a esta fecha porque se han ido prorrogando sus iniciales vigencias temporales conforme se ha ido ampliando por el Gobierno de la nación el estado de alarma.

Debe indicarse que las medidas sociales en defensa del empleo promulgados por el Real Decreto-ley núm. 18/2020, de 12 de mayo, sobre las que informamos a nuestros clientes y amigos en esta circular, resultan de los acuerdos adoptados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), la Confederación Española de la Mediana y Pequeña Empresa (CEPYME), Comisiones Obreras (CC.OO) y la Unión General de Trabajadores (U.G.T.).

Dicho lo anterior a modo de antecedentes, explicitamos en los siguientes apartados los particulares del Real Decreto-ley núm. 18/2020, de 12 de mayo que consideramos de mayor interés empresarial.

1

DESPACHO MULTIDISCIPLINAR DE ASESORAMIENTO JURIDICO Y DEFENSA EN JUZGADOS Y TRIBUNALES, GESTIÓN LABORAL, CONSULTORÍA FISCAL - CONTABLE, MERCANTIL Y AUDITORÍA DE CUENTAS.

Le informamos de que sus datos personales, que pueden constar en este mensaje, están incorporados a un fichero automatizado responsabilidad de Villanueva Asesores, S.L. En cualquier momento usted podrá ejercer sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, dirigiéndose por escrito a: Villanueva Asesores, S.L., Cl. Compositor Lehmborg Ruiz 10, 1ª, Of 6 – 7. Edif. Galaxia. 29007 Málaga. Tel 952641222, o por correo electrónico en bajas@villanueva-asesores.com

A).- Sobre los expedientes de regulación temporal de empleo por causa de fuerza mayor.

Centrando la información que facilitamos en el Real Decreto-ley núm. 18/2020, de 12 de mayo, su artículo 1º., regula las especialidades aplicables a los expedientes de regulación temporal de empleo basados en las causas recogidas en el artículo 22º., del Real decreto-ley núm. 18/2020, de 12 de mayo, que viene a clasificar los expedientes regulatorios considerándolos como de “**fuerza mayor total**” o de “**fuerza mayor parcial**”, sin perjuicio de los expedientes regulatorios temporales tramitados por causa económica, técnica, organizativa o de producción.

Así pues, a partir de la entrada en vigor del Real Decreto-ley que comentamos (13 de mayo de 2020, día de su publicación en el B.O.E.), continuaran en situación de “**fuerza mayor total**” derivada de Covid-19, las empresas y entidades que contaran con un expediente de regulación temporal de empleo sustentado en el artículo 22º., del Real Decreto-ley núm. 8/2020, de 17 de marzo, y que estuvieran afectadas por las causas referidas en dicho precepto que impidan el reinicio de su actividad, mientras dure la misma y en ningún caso más allá del 30 de junio de 2020.

Por otro lado, se encontraran en situación de “**fuerza mayor parcial**” derivada del Covid-19, aquellas empresas y entidades que cuenten con un expediente de regulación temporal de empleo también autorizado en base al artículo 22º., del Real Decreto-ley 9/2020, de 17 de marzo, desde el momento en el que las causas reflejadas en dicho precepto 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 la actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada.

Resulta, pues, que la empresa puede ir reincorporando a la prestación laboral de forma paulatina a los trabajadores/as que vaya requiriendo el desarrollo de la actividad productiva. Así mismo, puede reconvertirse la suspensión de la jornada ordinaria por la reincorporación a tiempo parcial.

La Autoridad laboral tiene que ser comunicada por la empresa y entidad de la renuncia total, en su caso, al expediente de regulación temporal de empleo dentro de los 15 días siguientes desde la fecha de tal decisión.

Sin perjuicio de la anterior comunicación a la Autoridad laboral, la renuncia por parte de la empresa y entidades a los expedientes de regulación temporal de empleo o, en su caso, la suspensión o regularización del pago de las prestaciones que deriven de su modificación, se efectuara previa comunicación de estas al Servicio Público de Empleo Estatal de la variación de los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la prestación por desempleo.

En todo caso, estas empresas y entidades deberán comunicar al Servicio Público de Empleo Estatal aquellas variaciones que se refieran a la finalización de la aplicación de la medida respecto a la totalidad o a una parte de las personas afectadas, bien en el número de estas o bien en el porcentaje de actividad parcial de su jornada individual, cuando la

flexibilización de las medidas de restricción que afectan a la actividad de la empresa permita la reincorporación del trabajo efectivo de aquellos.

B).- Sobre las exoneraciones a aplicar a las cotizaciones de Seguridad Social correspondientes a los meses de mayo y junio de 2020, únicamente aplicable a los expedientes por causa de fuerza mayor.

Por otra parte, el artículo 4º., del Real Decreto-ley núm. 18/2020, de 12 de mayo, desarrolla las medidas extraordinarias en materia de cotización vinculadas a las medidas explicitadas anteriormente.

Se exonerará, respecto a las cotizaciones devengadas en los meses de mayo y junio de 2020 a las empresas y entidades en situación de “**fuerza mayor total**” del abono de la aportación empresarial, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, siempre que a 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de cincuenta trabajadores/as, o asimilados a los mismos, en situación de alta en la Seguridad Social. Si las citadas empresas y entidades tuvieran cincuenta trabajadores, o asimilados a los mismos, o más, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75% de la aportación empresarial.

Las empresas y entidades con expedientes temporales en situación de “**fuera mayor parcial**”, quedaran exonerados 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 a las personas trabajadoras que reinicien su actividad a partir de la fecha de efecto de la renuncia y de los periodos y porcentajes de jornada trabajados desde este reinicio, la exención alcanzara el 85% de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 70% de la aportación empresarial devengada en junio de 2020 cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta trabajadores o asimilados a los mismos en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020. Si en esa fecha la empresa hubiera tenido cincuenta o más trabajadores o asimilados a los mismos en situación de alta, la exención alcanzará el 60% de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 45% de la aportación empresarial devengada en junio de 2020.

b).- Respecto de las personas trabajadoras de estas empresas que continúen con sus actividades suspendidas a partir de la fecha de efecto de la renuncia y de los periodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión, la exención alcanzará el 60% de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 45% de la aportación empresarial devengada en junio de 2020, cuando la empresa hubiera tenido menos de cincuenta trabajadores/as o asimilados a los mismos en situación de alta en la Seguridad Social a 29 de febrero de 2020. Si en esa fecha la empresa hubiera tenido cincuenta o más trabajadores/as, o asimilados a los mismos, en situación de alta, la exención alcanzará el 45% de la aportación empresarial devengada en mayo de 2020 y el 30% de la aportación empresarial devengada en junio de 2020; la exención se aplicará al abono de la aportación empresarial y a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta.

Las exenciones en las cotizaciones se aplicaran por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, previa comunicación sobre la situación de **“fuerza mayor total o parcial”**, así como la identificación de las personas trabajadoras afectadas y periodo de suspensión o reducción de jornada.

Para que la exoneración resulte de aplicación esta comunicación se realizará, por cada código de cuenta de cotización, mediante una declaración responsable que deberá presentarse, antes de que se solicite el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente a través del Sistema Red.

A efectos del control de estas exoneraciones, será suficiente verificación de que el Servicio Público de Empleo Estatal proceda al reconocimiento al trabajador/a de la correspondiente prestación por desempleo por el periodo de que se trate.

C).- Sobre los expedientes de suspensión y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

En orden a los expedientes temporales de suspensión y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción comunicados a partir del desconfinamiento, procede indicar que sobre igual particular se pronuncia el artículo 2º., del Real Decreto-ley núm. 18/2020, de 12 de mayo, que expresa:

Los procedimientos de regulación temporal de empleo, basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción iniciados tras la entrada en vigor del Real Decreto-ley objeto de la presente información y hasta el 30 de junio de 2020, les será de aplicación las normas procedimentales contempladas en el artículo 23º., del Real Decreto-ley núm. 8/2020, del 17 de marzo, habiéndose de tener en cuenta así mismo las peculiaridades que referimos seguidamente.

-La tramitación de estos expedientes podrá iniciarse mientras este vigente un expediente de regulación temporal de **“fuerza mayor total”**.

-Cuando el expediente de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se inicie tras la finalización de un expediente temporal de regulación de empleo basado en la causa prevista en el artículo 22º., del Real Decreto-ley núm. 8/2020, de 17 de marzo (perdida y/o disminución de actividades, etc., que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad), la fecha de efecto de aquel se retrotraerá a la fecha de finalización de este.

-Los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes al día 13 de mayo de 2020, seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.

D).- Sobre el mantenimiento del empleo.

Por último, advertir que conforme establece la Disposición adicional sexta, del Real Decreto-ley que justifica esta circular informativa, las medidas extraordinarias en el ámbito laboral adoptadas para evitar despidos estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad,

entendiéndose por tal la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando esta sea parcial o solo afecte a parte de la plantilla.

No resultará de aplicación el compromiso de mantenimiento del empleo en aquellas empresas en las que concurren un riesgo de concurso de acreedores.

Si necesita/n información adicional, rogamos contactar con nosotros.

Saludamos a Ud/s. atentamente.

*Consúltenos,
estamos a su servicio*



Fdo. Francisco José Villanueva García
Abogado y Graduado Social
Especialista en Derecho Laboral Concursal
Socio y Director del Dpto. Jurídico