

NOTA SOBRE EL TRÁNSITO A LA FUERZA MAYOR PARCIAL Y LA APLICACIÓN DE LAS EXONERACIONES EN EL PAGO DE CUOTAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL DEL REAL DECRETO-LEY 18/2020, DE 12 DE MAYO (BOE DE 13 DE MAYO DE 2020)

[Gonzalo Núñez Sarompas](#)

*Abogado laboralista.
Director del Departamento Laboral de
Bardají & Honrado Abogados
Profesor de la Universidad a Distancia
de Madrid / CEF
Inspector de Trabajo y Seguridad Social
en excedencia*

I. SOBRE LA SITUACIÓN DE FUERZA MAYOR PARCIAL O TOTAL

Conforme a la redacción del [artículo 1 del Real Decreto-Ley 18/2020](#) se encontrarán en situación de fuerza mayor todas las empresas cuyas limitaciones para el desarrollo de su actividad no se han visto modificadas; es decir, aquellas en las que sigan concurriendo las circunstancias previstas en el [artículo 22 del Real Decreto-Ley 8/2020](#) y, particularmente, las que siguen viéndose afectadas por el cierre o suspensión de actividades acordado en el [real decreto de declaración del estado de alarma](#), teniendo en cuenta también lo que se acuerde por el Ministerio de Sanidad –o en su caso por las autoridades autonómicas o locales– en cuanto a la modificación, ampliación o restricción de las medidas, lugares, establecimientos y actividades cerradas o suspendidas.

A este respecto ha de señalarse que es más factible sostener que la actividad no puede reanudarse y, por tanto, que la fuerza mayor es total, cuando se trata de empresas que han venido aplicando una medida de suspensión a toda la plantilla y que, además, esta situación se ha mantenido sin alteración hasta el 13 de mayo de 2020.

En cambio, cuando la medida ha sido la reducción de jornada o una suspensión que no afecta a la totalidad de los empleados o ya transformada en una reducción, resulta más difícil mantener que, pese a las limitaciones más severas la actividad sí podía desarrollarse parcialmente –con una parte de la plantilla o con parte de su jornada–, pero que, sin embargo, sigue concurriendo una fuerza mayor total a partir del 13 de mayo de 2020, teniendo en cuenta, además, las modificaciones que va introduciendo el Ministerio de Sanidad en las limitaciones de actividades y movilidad, según las fases de desescalada.

Por su parte, estarán en situación de fuerza mayor parcial las empresas que reinicien su actividad, por desafectar a la totalidad o parte de su plantilla del expediente de regulación temporal de empleo (ERTE), ya sea mediante la desafectación completa del/de la trabajador/a que previamente tenía su contrato suspendido o su jornada reducida, o por pasar de una suspensión a una reducción de jornada o por aplicar una reducción de jornada inferior a la inicialmente comunicada a la autoridad laboral.

Y también deben considerarse afectadas por fuerza mayor parcial las empresas que pudiendo reiniciar, al menos parcialmente, su actividad, no lo hagan por razones económicas o de otra índole, pese a que tal decisión sería contraria a la previsión del [artículo 1.2 del Real Decreto-Ley 18/2020](#) que indica que en estos supuestos las empresas *«deberán proceder a reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por las medidas de regulación temporal de empleo»*.

Cabe advertir que esta decisión de no reinicio de actividades, pese a que la fuerza mayor haya pasado a ser parcial, supondría un riesgo de que se entienda incumplido el deber de la empresa de proporcionar una ocupación efectiva a sus trabajadores o, incluso, la existencia de un cierre patronal encubierto, aun cuando esta ocupación efectiva debe –eso sí– ajustarse a las posibilidades reales del desarrollo de la actividad de la empresa en cada momento.

También debe entenderse que quedarían comprendidas dentro de esta situación de fuerza mayor parcial las empresas que reanuden sus operaciones, pero solo con la actividad del autónomo titular del negocio, por cuanto la decisión de no incorporar al menos a un trabajador y con jornada reducida sería debida a razones de carácter económico o a otras motivaciones, pero no al mantenimiento absoluto de las circunstancias del [artículo 22 del Real Decreto-Ley 8/2020](#).

En resumen, ha de entenderse por la redacción de los [apartados 1 y 2 del artículo 1 del Real Decreto-Ley 18/2020](#) que, en tanto hayan cesado o disminuido las restricciones o limitaciones impuestas a lugares, establecimientos y actividades –según también la situación de cada centro y con posible tratamiento diferenciado si hay distintas ubicaciones con fases o medidas diferentes–, las empresas quedarán afectadas *ex lege* por fuerza mayor parcial y deben reiniciar sus actividades gradualmente, situación que se mantendrá, como máximo, hasta el 30 de junio de 2020.

II. SOBRE LA EXONERACIÓN DE CUOTAS

Una primera cuestión que no aclara el [artículo 4 del Real Decreto-Ley 18/2020](#), dado que se refiere a simplemente a exoneración de las cuotas de los meses de mayo y junio, es si esta norma –que ha entrado en vigor el 13 de mayo de 2020– tiene efectos retroactivos en cuanto a la aplicación desde el 1 de mayo de 2020 del nuevo sistema de bonificaciones, vinculado ahora no solo a la dimensión de la plantilla de trabajadores o asimilados de la empresa sino

también al carácter total o parcial de la fuerza mayor y a la situación de afectación o desafectación de cada persona trabajadora concreta.

A este respecto, el [Boletín RED 11/2020](#) sí señala el 13 de mayo de 2020 como fecha de efectos para la aplicación de las exoneraciones del [artículo 4 del Real Decreto-Ley 18/2020](#), tanto a las situaciones de fuerza mayor total como parcial, si bien en este segundo caso esa fecha tiene carácter de mínimo; es decir, no se aceptará una fecha de fuerza mayor parcial anterior al 13 de mayo de 2020, pero sí posterior, lo que es coherente con la situación de las empresas que todavía no pueden reiniciar actividades pero sí podrán hacerlo en posteriores semanas de mayo o de junio.

Por tanto, hasta el 12 de mayo de 2020 las empresas seguirán teniendo el derecho a la exoneración que venían aplicando conforme a lo previsto en el [artículo 24 del Real Decreto-Ley 8/2020](#).

La aplicación de las nuevas exoneraciones requiere una declaración responsable, que las empresas tendrán que presentar antes de solicitar el cálculo de la liquidación de cuotas y por cada código de cuenta de cotización en el que figuren de alta, a 13 de mayo de 2020, personas trabajadoras con suspensión de su contrato de trabajo o con reducción de jornada (es decir que en sus datos de afiliación tengan como valores en el campo TIPO DE INACTIVIDAD una V –suspensión–, una W –reducción– o una X –supuesto de posibilidad remota en el que se simultaneen una reducción de jornada y una huelga a tiempo parcial–).

Así, la determinación de la situación en que se encuentra la empresa respecto a la fuerza mayor que, en su momento, motivó a aplicación del ERTE adquiere un papel esencial no solo desde el punto de vista laboral sino en materia de Seguridad Social, porque la exoneración aplicable se determinará teniendo en cuenta lo declarado por la empresa en cuanto a si se encuentra afectada a partir del 13 de mayo de 2020 por fuerza mayor total o parcial, así como, en caso de que sea parcial, si se ha producido o no una desafectación de cada trabajador/a concreto/a, lo cual se determinará atendiendo a que haya quedado registrado en los datos de afiliación un cambio entre la situación de suspensión de contrato o reducción de jornada indicada a 12 de mayo de 2020 y la información de suspensión o reducción informada por la empresa a partir de esa fecha.

La declaración responsable se presentará por todas las empresas necesariamente respecto de las cuotas de mayo antes de solicitar su cálculo, pero para la cotización del mes de junio solo tendrán que presentar esa declaración aquellas empresas que no hayan podido reiniciar su actividad durante el mes de mayo.

Es decir, únicamente deberán presentar la declaración responsable para la cotización del mes de junio aquellas empresas que, respecto del mes de mayo, hubieran presentado una declaración responsable indicando la concurrencia de fuerza mayor total en ese código de cuenta de cotización (opción Causa de la Peculiaridad de Cotización 058).

En los supuestos de fuerza mayor parcial, las empresas además informarán en los datos de afiliación el cambio de situación de las personas trabajadoras que hayan visto modificada su suspensión a una reducción de jornada (clave R en sustitución de la V) o cuya reducción pase a ser inferior a la aplicada inicialmente (clave S en sustitución de la W).

Una última cuestión es determinar si la «reducción de la reducción», es decir la aplicación de una reducción de jornada inferior a la comunicada inicialmente en el ERTE, supone que la persona trabajadora de la empresa con fuerza mayor parcial está desafectada y por tanto se aplica respecto a esta una mayor exoneración que la correspondiente a aquella persona trabajadora que mantiene su misma jornada reducida inicial.

Y nuevamente la aclaración a esta cuestión, desafortunadamente, no se halla en la norma sino en el [Boletín RED 11/2020](#), que indica que la aplicación de las exoneraciones más elevadas (85% en mayo y 70% en junio para empresas de menos de 50 trabajadores; 60% en mayo y 45% en junio para el resto de empresas) se efectúa «a partir del día en que se haya reiniciado totalmente la actividad laboral por parte de la persona trabajadora de que se trate», lo que cerraría la posibilidad de entender que la suavización de la medida de reducción de jornada permite aplicar estas exoneraciones máximas, que quedan limitadas a las personas trabajadoras totalmente «recuperadas» del ERTE.

**TABLA DE EXONERACIONES EN LA COTIZACION EMPRESARIAL
DESDE EL 13/05/2020 AL 30/06/2020**

FUERZA MAYOR TOTAL		FUERZA MAYOR PARCIAL			
Menos de 50 trabajadores o asimilados a 29/02/2020	50 o más trabajadores o asimilados a 29/02/2020*	Menos de 50 trabajadores o asimilados a 29/02/2020		50 o más trabajadores o asimilados a 29/02/2020*	
100%	75%	Trabajadores totalmente desafectados	Trabajadores que continúen con "sus actividades suspendidas" o reducidas	Trabajadores totalmente desafectados	Trabajadores que continúen con "sus actividades suspendidas" o reducidas
		85% en mayo y 70% en junio	60% en mayo y 45% en junio	60% en mayo y 45% en junio	45% en mayo y 30% en junio

(*) Ver exclusión para el caso de distribución de dividendos

**ESQUEMA DE LA CONCURRENCIA DE FUERZA MAYOR TOTAL O PARCIAL Y EXONERACIONES
APLICABLES SEGÚN TABLA**

