



## REAL DECRETO LEY 18/2020. EXENCIONES A LA COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

**1º** - Para que las empresas puedan acogerse a las exenciones a la cotización a la Seguridad Social previstas en el artículo 4, es requisito imprescindible que presenten la Declaración Responsable sobre si continúan en Fuerza Mayor Total o han pasado a una situación de Fuerza Mayor Parcial. Esta declaración se efectúa respecto de cada CCC en el que figuren de alta trabajadores a los que se hayan anotado los valores V, W o X en el campo Tipo de Inactividad, anotando a través del sistema RED las Peculiaridades de Cotización del CCC, claves 58 o 59, respectivamente.

La cuestión relativa a cuándo se inicia una situación de fuerza mayor parcial en función de las distintas circunstancias que pueden concurrir en cada empresa, es un asunto que se enmarca en un entorno estrictamente laboral y, en concreto, en los apartados 1 y 2 del artículo 1 del Real Decreto-ley 18/2020, por lo que no resulta posible establecer criterios por esta Tesorería General de la Seguridad Social.

**2º** - Debe tenerse en cuenta que para el mismo mes y CCC no puede existir una CPC 58 y CPC 59.

La fecha desde en la CPC 58 de mayo es 01-05-2020.

La fecha desde en la CPC 59 de mayo es 13-05-2020.

Respecto del mes de junio solo se debe presentar la declaración responsable en relación a aquellos CCC respecto de los que se haya comunicado para mayo una CPC 58. Respecto de estos, deberán presentar nueva declaración responsable en el sentido que proceda, CPC 58 o CPC 59.

Si respecto de mayo ya se presentó la declaración responsable CPC 59, no se puede presentar otra declaración responsable respecto del mes de junio en ningún sentido, pues se entiende que permanece en la situación de fuerza mayor parcial.

**3º** - Tienen derecho a aplicarse las exenciones del artículo 4.2 tanto las empresas que reincorporan a parte de la plantilla como las que reincorporan a la totalidad.

**4º** - En caso de que una empresa reactive a uno o varios trabajadores y, con posterioridad, proceda a suspender nuevamente el contrato a algunos de dichos trabajadores, tiene derecho respecto a tales trabajadores a la exoneración prevista en el artículo 4.2.b), para ello se han creado los valores de inactividad **Y** y **U**, **BNR 13/2020**.

**5º** - Las claves de inactividad R, S, Y y U, únicamente se admitirán en trabajadores de alta en un CCC con CPC 59, la fecha de efectos de dichas claves de inactividad deberá estar comprendida entre el 01-05-2020 y 30-06-2020.

**6º** - Los trabajadores que se mantengan con suspensión de contrato o reducción de jornada se siguen identificando con los valores V, W o X por lo que no hay que hacer ninguna comunicación específica en el ámbito de afiliación hasta el momento en que reinicien su actividad, parcial o totalmente.

**7º** - Respecto de los trabajadores que hayan reiniciado su actividad antes del 1 de mayo no resultan de aplicación las exenciones del RDL 18/2020.



### CUADRO RESUMEN FECHA DESDE/HASTA y PLAZOS

FECHA CPC	FECHA DESDE	FECHA HASTA	PLAZO RED
058	1/5	31/5	De 01/06 a 29/06
	1/6	30/6	De 1/7 a 30/7
059	Entre 13/5 y 30/6	No admisible	Entre la FECHA DESDE y 29/6
	Entre 1/6 y 30/6	No admisible	Entre la FECHA DESDE y 30/7

### IDENTIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Valores del campo TIPO INACTIVIDAD:

- **V: SUSPENSIÓN TOTAL ERE. COVID19**

Este valor del campo TIPO DE INACTIVIDAD se utiliza para la identificación de los trabajadores durante los períodos de suspensión de su contrato de trabajo desde el inicio de su situación de suspensión del contrato de trabajo, anterior a 13-05-2020, hasta la finalización de dicha suspensión (primera o única reincorporación).

En el supuesto de que estos trabajadores, una vez reiniciada su actividad en fecha posterior al inicio de la situación de FM PARCIAL, retornen a su situación de suspensión, la identificación de estos períodos se deberá efectuar con el valor Y.

- **W: SUSPENSIÓN PARCIAL ERE. COVID19**

Este valor del campo TIPO DE INACTIVIDAD se utiliza para la identificación de los trabajadores durante los períodos de reducción de su jornada de trabajo desde el inicio de esta situación de reducción, anterior a 13-05-2020, hasta la finalización de dicha reducción.

En el supuesto de que estos trabajadores, una vez incrementada su actividad en fecha posterior al inicio de la situación de FM PARCIAL, retornen a su situación de reducción de contrato inicial, la identificación de estos períodos se deberá efectuar con el valor U.



- **X: SUSPENSIÓN PARCIAL ERE+HUELGA COVID19**

Este valor del campo TIPO DE INACTIVIDAD se utiliza para la identificación de los trabajadores durante los períodos de reducción de su jornada de trabajo superpuestos con períodos de huelga legal parcial desde el inicio de esta situación de reducción, anterior a 13-05-2020, hasta la finalización de dicha situación de huelga legal parcial.

Resultan de aplicación a este valor el resto de aspectos indicados respecto del valor W.

- **R: TRAB.ACTIVO TOTAL PROC.SUSP.ERE.COVID19**

El valor R se comunicará respecto de las personas trabajadoras que pasen a una situación de actividad total.

Se aplicará, en consecuencia, tanto a trabajadores contratados a tiempo completo como a trabajadores a tiempo parcial, siempre y cuando hayan **reiniciado su actividad completamente**.

Para su admisión se exige que el trabajador tuviese, en fecha inmediatamente anterior a los efectos de este valor, los valores V, W ó X. También se admite en supuestos en los que el trabajador tuviese el valor S, Y o U.

- **S: TRAB.ACTIVO PARC. PROC.SUSP.ERE.COVID19**

El valor S se comunicará respecto de las personas trabajadoras que pasen a una situación de actividad parcial.

Se aplicará, en consecuencia, tanto a trabajadores contratados a tiempo completo como a trabajadores a tiempo parcial, siempre y cuando hayan **reiniciado su actividad parcialmente**.

Para su admisión se exige que el trabajador tuviese, en fecha inmediatamente anterior a los efectos de este valor, los valores V, W, X. También se admite en supuestos en los que el trabajador tuviese el valor Y u U.

- **Y: TRAB.SUSPENSIÓN TOTAL PROCEDENTE R/S**

El valor Y se comunicará respecto de aquellos trabajadores que habiéndose reincorporado totalmente -R- o parcialmente -S- a la actividad, vuelven de nuevo a situación de suspensión de su contrato de trabajo en el marco del ERTE autorizado.

- **U: TRAB.SUSPENSIÓN PARCIAL PROCEDENTE R/S/W**

El valor U se comunicará respecto de aquellos trabajadores que habiéndose reincorporado totalmente -R- o parcialmente -S- a la actividad, vuelvan a estar en situación de ERTE con reducción de jornada, y el porcentaje de jornada trabajada no sea superior a la que tenían en la situación anterior W.



NOTA.- Ninguno de los valores indicados se admitirá con efectos iguales o posteriores a 01-07-2020. Los valores R y S no pueden identificar a trabajadores que hayan reiniciado su actividad con anterioridad a 01/05.

## EJEMPLOS

1. Empresa que cesó su actividad el 14/3/2020 pasando los 5 trabajadores que tenía a situación de suspensión por ERTE de fuerza mayor COVID-19 (valor V), y procede el 11/5/2020 al inicio de la situación a la que se refiere el artículo 1.2 del RDL 18/202. La declaración responsable (CPC59) se realiza con FECHA DESDE 13-05-2020. Los trabajadores se reincorporan de la siguiente manera:

El trabajador (A) empezó a trabajar a jornada completa el 11-05-2020 -hasta el 30-06-2020-.

PERSONA TRABAJADORA A	TRAMOS		
	1 a 10 Mayo	11 a 31 Mayo	1 a 30 Junio
INACTIVIDAD	V	R	R
EXONERACIÓN	100	85	70

El trabajador (B) tenía el contrato suspendido hasta el 10-05-2020. Empezó a trabajar con una reducción de jornada el 11-05-2020, manteniéndose en esa situación hasta el 08-06-2020. El día 09-06-2020 empezó a trabajar a jornada completa hasta el 30-06-2020.

PERSONA TRABAJADORA B	TRAMOS			
	1 a 10 Mayo	11 a 31 Mayo	1 al 8 Junio	9 a 30 Junio
INACTIVIDAD	V	S	S	R
EXONERACIÓN	100	85 (Jornada trabajada)	70 (Jornada trabajada)	70
		60 (Jorn. no trabajada)	45 (Jorn. no trabajada)	



El trabajador (C) tenía el contrato suspendido hasta el 12-05-2020. Empezó a trabajar a jornada completa entre el 13-05-2020 y el 10-06-2020. El día 11-06-2020 retorna a la situación de suspensión de contrato hasta el 25-06-2020. El 26-06-2020 retorna al trabajo a jornada completa.

PERSONA TRABAJADORA C	TRAMOS				
	1 a 12 Mayo	13 a 31 Mayo	1 al 10 Junio	11 a 25 Junio	26 a 30 Junio
INACTIVIDAD	V	R	R	Y	R
EXONERACIÓN	100	85	70	45	70

El trabajador (D) reinicia su actividad laboral a tiempo completo el 20-05-2020 -hasta el 30-06-2020-.

PERSONA TRABAJADORA D	TRAMOS			
	1 a 12 Mayo	13 a 19 Mayo	20 a 31 Mayo	1 a 30 Junio
INACTIVIDAD	V	V	R	R
EXONERACIÓN	100	60	85	70

El trabajador (E) reinicia su actividad laboral con una reducción de jornada el 15-06-2020 manteniéndose en esa situación hasta el 30-06-2020.

PERSONA TRABAJADORA E	TRAMOS			
	1 a 12 Mayo	13 a 31 Mayo	1 al 14 Junio	15 a 30 Junio
INACTIVIDAD	V	V	V	S
EXONERACIÓN	100	60	45	70 (Jornada trabajada)
				45 (Jorn. no trabajada)



2. Empresa que cesó su actividad el 14/3/2020 pasando 2 trabajadores a situación de suspensión por ERTE de fuerza mayor COVID-19 (valor V) y 1 trabajador a reducción de jornada (valor W), y procede el 25/5/2020 al inicio de la situación a la que se refiere el artículo 1.2 del RDL 18/202. La declaración responsable (CPC59) se realiza con FECHA DESDE 25-05-2020. Los trabajadores se reincorporan de la siguiente manera:

El trabajador (F) empezó a trabajar a jornada completa el 25-05-2020 -hasta el 30-06-2020-.

PERSONA TRABAJADORA F	TRAMOS		
	1 a 24 Mayo	25 a 31 Mayo	1 a 30 Junio
INACTIVIDAD	V	R	R
EXONERACIÓN	100	85	70

El trabajador (G) tenía el contrato suspendido hasta el 02-06-2020. Empezó a trabajar con una reducción de jornada el 03-06-2020, manteniéndose en esa situación hasta el 20-06-2020. El día 21-06-2020 empezó a trabajar a jornada completa hasta el 30-06-2020.

PERSONA TRABAJADORA G	TRAMOS				
	1 a 24 Mayo	25 a 31 Mayo	1 al 2 Junio	3 a 20 Junio	21 a 30 Junio
INACTIVIDAD	V	V	V	S	R
EXONERACIÓN	100	60	45	70 (Jornada trabajada)	70
				45 (Jorn. no trabajada)	

El trabajador (H) tenía una reducción de jornada al 50% hasta el 24-05-2020. Incrementó su jornada de trabajo el 25-05-2020. El día 16-06-2020 disminuye su jornada de trabajo hasta el 25%. El 24-06-2020 retorna al trabajo a jornada completa.

PERSONA TRABAJADORA H	TRAMOS				
	1 a 24 Mayo	25 a 31 Mayo	1 al 15 Junio	16 a 23 Junio	24 a 30 Junio
INACTIVIDAD	W	S	S	U	R
EXONERACIÓN	100	85 (Jornada trabajada)	70 (Jornada trabajada)	-----	70
		60 (Jorn. no trabajada)	45 (Jorn. no trabajada)	45 (Jorn. no trabajada)	



## PREGUNTAS FRECUENTES

**1.-** Si una empresa no reinicia la actividad a pesar de que ya no está afectada por la obligación de cierre, ¿debe igualmente renunciar al ERTE total y pasar al ERTE parcial desde la entrada en vigor del RDL 18/2020 o puede seguir aplicando el ERTE total (FMT)?

*La calificación de los ERTEs, su declaración, renuncia, suspensión, determinación de la existencia de las causas que lo originan, todas ellas son cuestiones estrictamente laborales que exceden de la competencia de la TGSS que, tal y como establece el artículo 4.3RDL del 18/2020, actuará en función de la "declaración responsable" que realice la empresa, teniendo en cuenta que el CPC 58 necesariamente afecta a todo el mes.*

**2.-** Si una empresa reinicia la actividad el día 18 de mayo, aun cuando ya no estaba afectada por la obligación de cierre ¿cuándo pasa de ERTE total a ERTE parcial, el día 13, cuando entra en vigor la norma, o el día 18, cuando rescata al primer o primeros trabajadores?

*La calificación de los ERTEs, su declaración, renuncia, suspensión, determinación de la existencia de las causas que lo originan, todas ellas son cuestiones estrictamente laborales que exceden de la competencia de la TGSS que, tal y como establece el artículo 4.3RDL del 18/2020, actuará en función de la "declaración responsable" que realice la empresa debiendo informar, como FECHA DESDE, la fecha a partir de la cual se encuentra en la situación del artículo 1.2 del RDL 18/2020, que en el caso de las declaraciones de mayo, deberá estar comprendida entre el 13-05-2020 y el 31-05-2020. En este caso tendrá que poner TPC 059 FECHA DESDE 18/05/2020.*

**3.-** Si se ha reiniciado la actividad con anterioridad a la entrada en vigor del RDL 18/2020, rescatando a algunos trabajadores, pero restando todavía plantilla en ERTE, ¿se pierde la posibilidad de aplicación del RDL 18/2020?

*A 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, conforme a lo establecido en el apartado 2 del artículo 1 del Real Decreto-ley 18/2020, se les aplicarán 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, a las personas trabajadoras que se hayan mantenido en situación de suspensión entre el 1 y el 12 de mayo de 2020, se les aplicará, 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.*

*En aquellos supuestos en los que la situación del artículo 1.2 del RDL 18/2020 se haya iniciado, según la declaración responsable del empresario, entre el día 1 y el 12 de mayo, se deberá informar, como FECHA DESDE de la declaración responsable (CPC 059), el día 13-05-2020*



*Respecto de las personas trabajadoras que hubiesen reiniciado antes del 1 de mayo, no resultan de aplicación las exenciones del RDL 18/2020.*

**4.-** Las empresas cuyo ERTE en vez de suspensión ha sido de reducción de jornada, ¿pueden ser también beneficiarias del RDL 18/2020?

*En el artículo 22 del Real Decreto ley 8/2020 se preveía la posibilidad de realizar ERTE por suspensión o reducción de la jornada por Fuerza Mayor. Ahora, el artículo 1 del Real Decreto-ley 18/2020, se hace referencia a los que recuperen total o parcialmente la jornada de aquellos expedientes que se realizaron por el art. 22 del Real Decreto- ley 8/2020, sin distinguir en ningún momento si eran de suspensión total o reducción de jornada.*

**5.-** Si se rescatan trabajadores con anterioridad al RDL 18/2020 y luego vuelven al ERTE, reiniciando la actividad con posterioridad al 13 de mayo, ¿se benefician de las exoneraciones del RDL 18/2020?

*En el caso de que una empresa reactivara inicialmente a sus trabajadores y, con posterioridad, procediera a suspender nuevamente el contrato de los mismos, sí tendría derecho a la exoneración prevista en el artículo 4.2.b) del RDL 18/2020.*

*Para el control de estos períodos de suspensión, o reducción de jornada, posteriores al reinicio en la actividad de los trabajadores, se han creado dos nuevos valores en el campo TIPO INACTIVIDAD (Y-U) que se unen a los ya previstos R y S. Ver Boletín Noticias RED 13/2020.*

**6.-** En el caso de una empresa que cuenta con un ERTE por el cual se han suspendido los contratos de trabajo de todos sus trabajadores por fuerza mayor, si reinicia su actividad y se reincorporan todos los trabajadores a su actividad, renunciando al ERTE, ¿tiene derecho la empresa a partir de la fecha de la renuncia a la exención de las cuotas de la S.S. en base al art. 4.2.a) del RD-Ley 18/2020 siendo que la totalidad de los trabajadores han reiniciado su actividad a jornada completa y por tanto renunciado al ERTE?

*La calificación de los ERTEs, su declaración, renuncia, suspensión, determinación de la existencia de las causas que lo originan, todas ellas son cuestiones que exceden de la competencia de la TGSS que, tal y como establece el RDL 18/2020, actuará en función de la "declaración responsable" que realice la empresa.*

*El artículo 4.2.a) del RDL 18/2020, se refiere a la reanudación parcial, pero ello no excluye el que la reanudación pueda ser total. Lógicamente, la norma parte de que exista una posibilidad de reanudación, aunque sea en parte, lo cual constituye un presupuesto para la aplicación de la exoneración, pero no limita que, cumplido ese presupuesto, la reanudación pueda abarcar a todos los trabajadores de la empresa.*



*La Exposición de Motivos de la norma afirma que "De esta manera, las empresas pueden recuperar la totalidad o parte de su actividad si es que, por las razones comentadas, las personas trabajadoras vuelven a desempeñar sus tareas con carácter completo o parcial", lo que pone de manifiesto que el ámbito de las medidas adoptadas por el RDL 18/2020 se refieren tanto a las empresas que reanudan parte de su actividad como a las que lo hacen en su totalidad.*

**7.-** El número de trabajadores que hay que tener en fecha 29 de febrero para acceder a los distintos porcentajes de exoneración, ¿se refiere al CCC o a la totalidad de CCC de un CIF?

*Se refieren a la empresa, en ningún momento se indica en el RDL que haya que fijarse en el código cuenta de cotización. Se aplica el mismo criterio que con la normativa anterior.*

**8.-** La pérdida del derecho a la exoneración por incumplimiento del compromiso de mantenimiento del nivel de empleo y consiguiente obligación de devolución, ¿se refiere a la totalidad de trabajadores beneficiarios de la exoneración o al concreto trabajador?

*En la disposición adicional 6ª del RDL 8/2020, modificado por el RDL 18/2020, se establece que el compromiso se entiende incumplido si se produce el despido o extinción del contrato de cualquiera de las personas afectadas por dichos expedientes. Por tanto, el incumplimiento con un trabajador concreto incluido en el ERTE implica la pérdida del derecho a la exoneración.*

**9.-** Tenemos una empresa en ERTE de fuerza mayor con suspensión de contratos desde 15/03/2020. Con fecha 15/04/2020 algunos de sus trabajadores reanudaron actividad. Mi pregunta es ¿se les aplica la exoneración de cuotas en el mes de abril a la que se refiere el RDL 18/2020 de 12 de mayo?

Para las empresas que en un inicio previeron que la afectación iba a ser alterna para determinados trabajadores, estando en causa de fuerza mayor pero que no imponía el cierre total, desde que se solicitó el ERTE ¿se entiende que se encuentran en situación de fuerza mayor parcial por el hecho de continuar con la dinámica anterior y seguir afectando y desafectando a parte de la plantilla? ¿únicamente se entiende que estamos ante fuerza mayor parcial para los supuestos de reanudación de parte de la actividad, no previsto en el momento de solicitud del ERTE, sino devenido?

Para las empresas que desde el momento inicial mantenían parte de su actividad ¿se entiende que desde el inicio se encontraban en causa de "fuerza mayor parcial"?

*No hay exención. El Real Decreto-ley extiende su ámbito temporal de aplicación a mayo y junio.*

**Respecto de la segunda cuestión** *Para poder aplicar las exenciones previstas en el artículo 4.2.a) del RDL 18/2020 es necesario que se produzca un incremento de la jornada trabajada respecto de la precedente.*



**10.-** Si una empresa con ERTE por fuerza mayor antes de la publicación del RD ya tenía trabajadores en situación de actividad parcial, es decir, trabajadores que incorporaba a jornada completa algunos días del mes y otros permanecían con el contrato suspendido, ¿puede aplicarles las exenciones del art.4 del 85-70%, respecto al período que reinicie su actividad parcialmente desde 13-mayo, y la exención del 60-45% cuando vuelvan a un periodo de suspensión por ERTE? El trabajador en cuestión no se ha incorporado definitivamente al trabajo de forma total.

*Para poder aplicar las exenciones previstas en el artículo 4.2.a) del RDL 18/2020 es necesario que se produzca un incremento de la jornada trabajada respecto de la precedente.*

**11.-** Una empresa que a anota en TGSS ERTE parcial, según lo dispuesto en RD 18/2020, y que tiene trabajadores con inactividad V por tener contrato suspendido permanecerán con esa inactividad hasta que reinicien su trabajo, entonces si el trabajador se incorpora definitivamente al trabajo se anotaría la clave R, pero si la incorporación no es definitiva, es decir, lo incorpora a la empresa algunos días del mes, entonces ¿esos días que trabajaría pasaría a inactividad S, y los días que estuviese con el contrato suspendido? ¿habría que volver a anotar V?

*Los períodos reincorporados se identifican con la clave R o S. Para posibles situaciones posteriores de vuelta al ERTE se han creado las nuevas claves de inactividad (BNR 13/2020):*

*Y: TRAB.SUSPENSION TOTAL PROCEDENTE R/S*

*El valor Y se comunicará respecto de aquellos trabajadores que habiéndose reincorporado totalmente -R- o parcialmente -S- a la actividad tras el inicio de la situación a la que se refiere el artículo 1.2 del RDL 18/2020 -CPC 59-, vuelven de nuevo a situación de suspensión de su contrato de trabajo*

*U: TRAB.SUSPENSION PARCIAL PROCEDENTE R/S/W*

*El valor U se comunicará respecto de aquellos trabajadores que habiéndose reincorporado totalmente -R- o parcialmente -S- a la actividad tras el inicio de la situación a la que se refiere el artículo 1.2 del RDL 18/2020 -CPC 59-, vuelvan a tener una situación de reducción de jornada, y el porcentaje de jornada trabajada no sea superior a la que tenían en la situación anterior.*

**12.-** En una empresa de peluquería sacamos a los trabajadores del ERTE en fecha 4 de mayo quitando la clave V a nivel de trabajador y dejando la casilla vacía. A partir del 20 de mayo las quieren reincorporar al ERTE con reducción de jornada, ¿les puedo anotar la peculiaridad de cotización R y poner coeficiente de parcialidad del 0,500 y de esta manera estar exonerados?



*Si la reincorporación se ha producido a partir del 1 de mayo, tiene que deshacer el cambio que ha hecho en la clave de inactividad y dejarlo con la letra V hasta la fecha de la incorporación. A partir de esa fecha, en su caso el 4 de mayo, debe cambiar la clave de inactividad a R, si la reincorporación ha sido total, en caso de que sea parcial a la clave S. Desde el día 20 de mayo que vuelven al ERTE, tiene que ponerles la clave de inactividad U: Trabajador suspensión parcial procedente R/S/W.*

**13.-** Buenos días, cuando una empresa tenga un solo trabajador, si está en ERTE parcial, ¿se aplican las exenciones del 85% o 60% en mayo, dependiendo de si lo incorpora o no? ¿hasta el día 12 tendrá exención del 100% aunque estuviese permitida la apertura parcial de la actividad y a partir del 13 el 85% o el 60% según lo que haga con el trabajador?. La duda es por el requisito de incorporación parcial de los trabajadores, ya que en este caso solo hay uno y o están todos en ERTE o los saca a todos.

Dos empresas con la misma actividad con ERTE en fuerza mayor parcial por haberse autorizado ya su actividad a fecha 13/05/2020. Las dos tienen un único trabajador. La primera ha incorporado al trabajador a la actividad antes de esa fecha y la segunda no. ¿A la primera se le corta cualquier exoneración desde la reincorporación del trabajador y la segunda podrá exonerarse el 100% hasta el día 13, y los otros porcentajes de exoneración según cuando reincorpore al trabajador hasta el 30 de junio?

*La calificación de los ERTEs, su declaración, renuncia, suspensión, determinación de la existencia de las causas que lo originan, todas ellas son cuestiones que exceden de la competencia de la TGSS que, tal y como establece el RDL 18/2020, actuará en función de la "declaración responsable" que realice la empresa.*

*El artículo 4.2.a) del RDL 18/2020, se refiere a la reanudación parcial, pero ello no excluye el que la reanudación pueda ser total. Lógicamente, la norma parte de que exista una posibilidad de reanudación, aunque sea en parte, lo cual constituye un presupuesto para la aplicación de la exoneración, pero no limita que, cumplido ese presupuesto, la reanudación pueda abarcar a todos los trabajadores de la empresa.*

*La Exposición de Motivos de la norma afirma que "De esta manera, las empresas pueden recuperar la totalidad o parte de su actividad si es que, por las razones comentadas, las personas trabajadoras vuelven a desempeñar sus tareas con carácter completo o parcial", lo que pone de manifiesto que el ámbito de las medidas adoptadas por el RDL 18/2020 se refieren tanto a las empresas que reanudan parte de su actividad como a las que lo hacen en su totalidad.*

**14.-** Una empresa que está en un ERTE de suspensión total desde el 15/03/20. El 15 de mayo decide sacar a varios trabajadores del ERTE con lo cual el ERTE pasa a ser parcial. Posteriormente, el día 18/05/20 la empresa decide sacar al resto de trabajadores del ERTE con lo cual el día 18 de mayo ya no tiene a ningún trabajador en el ERTE, ¿se pueden aplicar las exoneraciones del boletín RED 11/2020 durante el mes de mayo completo si ha sacado a todos los trabajadores del ERTE o no se puede porque desde el 18/05 ya no hay ERTE?



*El artículo 4.2.a) del RDL 18/2020, se refiere a la reanudación parcial, pero ello no excluye el que la reanudación pueda ser total. Lógicamente, la norma parte de que exista una posibilidad de reanudación, aunque sea en parte, lo cual constituye un presupuesto para la aplicación de la exoneración, pero no limita que, cumplido ese presupuesto, la reanudación pueda abarcar a todos los trabajadores de la empresa.*

*La Exposición de Motivos de la norma afirma que "De esta manera, las empresas pueden recuperar la totalidad o parte de su actividad si es que, por las razones comentadas, las personas trabajadoras vuelven a desempeñar sus tareas con carácter completo o parcial", lo que pone de manifiesto que el ámbito de las medidas adoptadas por el RDL 18/2020 se refieren tanto a las empresas que reanudan parte de su actividad como a las que lo hacen en su totalidad.*

**15.-** Trabajadores que han reanudado su actividad entre los días 1 y 12 de Mayo, ¿la clave 59 de peculiaridad de cotización se tendría que poner el día 13/05/2020? El boletín 11/2020 nos daba a entender que había que poner la clave 58 hasta que saliese el primer trabajador tras el día 13 y ese día poner la clave 59. ¿La clave R la pondríamos desde el día 13 o desde el día que reinicio la actividad? Una vez realizada la comunicación al SEPE y autoridad laboral de que el ERTE ha llegado a su fin, aunque sea antes del día 30/06, ¿tendríamos que mantener las claves hasta el 30/06?

*Para el mismo mes y CCC no puede existir un CPC 58 y CPC 59. El CPC 58 (ERTE FM TOTAL) se declara si la empresa se encuentra en el supuesto del artículo 1.1 del RDL 18/2020 durante todo el mes de mayo y, en su caso, durante todo el mes de junio. Si respecto de mayo se presentó CPC 59, no se puede presentar otra declaración responsable respecto del mes de junio en ningún sentido*

*Si una empresa reinicia su actividad en mayo tiene que comunicar la CPC 59 desde que esté en situación de Fuerza Mayor Parcial. La FECHA DESDE deberá estar comprendida entre el 13-05-2020 y el 31-05-2020. La clave R desde que el trabajador reinició la actividad, la fecha desde en esta caso, puede ser desde el 1 de mayo.*

**16.-** Antes de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 18/2020 como consecuencia de su reincorporación a su actividad ordinaria ya se comunicó la variación de su situación, pasando de su situación de inactividad "V", a eliminar esta inactividad, por lo que los trabajadores en su IDC ya no presentan a día de hoy ninguna exoneración de cuotas, ¿tendremos que realizar una nueva modificación desde la fecha real de su reincorporación informando la situación R o S?

*Si la reincorporación se ha producido a partir del 1 de mayo, tiene que deshacer el cambio que ha hecho en la clave de inactividad y dejarlo con la letra V hasta la fecha de la incorporación. A partir de esa fecha debe cambiar la clave de inactividad a R, si la reincorporación ha sido total, en caso de que sea parcial es la S.*



**17.-** Empresa con ERTE por fuerza mayor a la que le está permitido el reinicio de actividad (bar, comercio...) pero que las circunstancias no hacen viable la reincorporación de los trabajadores porque la carga de trabajo es muy pequeña, ¿qué causa de peculiaridad habría que informar, la 058 o la 059? porque en este caso la actividad se reinicia, pero no así la reincorporación de los trabajadores, que continúan con causa inactividad "v".

*La cuestión relativa a cuándo se inicia una situación de fuerza mayor parcial en función de las distintas circunstancias que pueden concurrir en cada empresa, es un asunto que se enmarca en un entorno estrictamente laboral y, en concreto, en los apartados 1 y 2 del artículo 1 del Real Decreto-ley 18/2020, por lo que no resulta posible establecer criterios por esta Tesorería General de la Seguridad Social.*

*Teniendo en cuenta lo anterior:*

*Si no hay reincorporación en todo el mes de mayo hay que declarar la CPC 58 (lo mismo en junio si tampoco hay actividad) y la CPC 59 en el momento que reincorpore al primer trabajador, teniendo en cuenta que para el mismo mes y CCC no puede existir una CPC 58 y CPC 59.*

**18.** La única trabajadora de una empresa afectada por un ERTE de fuerza mayor por suspensión de contrato se reincorpora completamente a su puesto de trabajo el día 5 de mayo, ¿puede aplicarse la exoneraciones del 100% del 1 al 4 de mayo por la parte no trabajada y del 5 al 31 de mayo la bonificación del 85% por la parte trabajada?

*Efectivamente, la empresa tiene que comunicar la CPC 59 desde el 13-05-2020 y cambiar la clave de inactividad de la trabajadora a la R desde el día 5 de mayo.*

*El sistema le aplicará las exenciones previstas en el RDL 8/2020 (100%) hasta el 4 de mayo y del 85% a partir del 5 de mayo.*