

Fuenlabrada, 14 de marzo de 2020

Estimados clientes, colaboradores y amigos

Ante la grave crisis que estamos viviendo, queremos informaros que el equipo de Grupo Legislae seguiremos trabajando para no dejaros solos en tan arduos momentos.

Nuestro departamento jurídico y de asesoría seguirán trabajando de forma telemática y telefónica para poder asesoraros en tan novedosa situación.

Si bien, queremos advertiros que la información que la Administración da a los profesionales está siendo imprecisa, e incluso contradictoria. Por lo que el contenido de esta comunicación puede cambiar o ampliarse en las próximas horas y días, en función de los acontecimientos.

Intentaremos con la presente comunicación responder a las decenas de correos, llamadas y whatsapp que venimos recibiendo, pero insistimos que la información se basa únicamente en los datos que tenemos hasta este momento.

## **I. ¿PODEMOS ABRIR NUESTROS NEGOCIOS?**

La primera pregunta que os hacéis todos si podéis abrir vuestros negocios.

En la comunidad de Madrid no pueden abrir comercios (atención al público) que no sean estancos o comercios de alimentación, farmacia o nuevas tecnologías. No se ha dicho nada en cuanto a las industrias, o naves industriales de servicio. Por tanto entendemos que sin atender al público todas aquellas empresas que no sean comercios pueden abrir.

Ahora bien, si se abre hay que seguir las indicaciones sanitarias que tenemos hasta ahora:

No contacto físico, lavarse las manos frecuentemente, interactuar a distancia superior de 1,5 metros, trabajar con mascarilla y guantes, son las principales recomendaciones médicas.

Por ello se recomienda que se opte por el teletrabajo siempre que sea posible, que es la opción que hemos tomado para prácticamente toda nuestra plantilla.

Por lo que la decisión de abrir vuestro negocio, sino estáis enmarcados en la obligación de cerrar, ha de ser vuestra y ha de basarse en vuestra propia responsabilidad y conocimiento de vuestro negocio, en relación al riesgo de contagio que entendáis puede sufrirse en el mismo.

En cualquier caso, si hemos tenido un caso de contagio en nuestra empresa, estamos obligados por ley a realizar una cuarentena de 15 días. De tal modo que con independencia de la actividad de la empresa, si hemos tenido un caso de contagio dentro de la plantilla, deberemos cesar la actividad durante este periodo mínimo.

## **II. SI NO ABRIMOS, ¿QUE PASA CON LOS TRABAJADORES?**

Es la siguiente pregunta lógica que todos os hacéis. Pues bien, en líneas generales hay tres posibilidades que vemos claras, hasta el momento:

### ***II-A. NEGOCIACIÓN COLECTIVA***

Dado que por lo visto en el resto de países afectados se tratará de una crisis muy grave pero con una duración corta (entre 1 y 2 meses); nuestro consejo es negociar con nuestras plantillas y dar vacaciones a todos los trabajadores que sea posible. De tal modo que facilitará el cumplimiento de las recomendaciones sanitarias, sin que suponga un gran coste para la empresa, dado que los trabajadores podrán ser productivos de nuevo, más adelante cuando las circunstancias lo permitan. Ha de entenderse esta opción como una “cuarentena voluntaria” por el bien de toda la sociedad.

### ***II-B. ERTE (Expediente de Regulación Temporal de Empleo)***

Las autoridades han permitido encuadrar la presente crisis dentro de este tipo de expedientes, de acuerdo a la GUÍA PARA LA ACTUACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL EN RELACIÓN AL NUEVO CORONAVIRUS. Como consecuencia de una suspensión total o parcial de la actividad empresarial derivada de la presente crisis.

El ERTE se basaría en la actual causa de fuerza mayor, en esencia nos permitiría suspender o reducir la jornada laboral de nuestros trabajadores entre tanto se resuelva la actual crisis sanitaria.

En estos casos, la TGSS se hará cargo de un porcentaje (generalmente 75%) de la nómina del trabajador, y el resto de su nómina va a cuenta de su indemnización por desempleo (a cuenta del paro de los trabajadores)

Pero debéis recordar que la empresa deberá seguir pagando durante la duración del ERTE , las cotizaciones sociales de los trabajadores (los seguros sociales ).

De optar la empresa por esta opción ha de considerarse que, cualquiera que sea la causa, la empresa deberá seguir el procedimiento establecido, que incluye el preceptivo periodo de consultas con la representación del personal o comisión ad hoc constituida al efecto, teniendo en cuenta que dicho procedimiento se aplica cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas.

En el caso de que la interrupción de la actividad se entienda ocasionada por fuerza mayor, (como es en este caso) será necesaria la previa autorización de la autoridad laboral, aplicándose las peculiaridades previstas respecto de tal causa.

En la práctica el ERTE no deja de ser un trámite burocrático que tarda entre 2-6 meses según la oficina de la TGSS que lo tramite. Y hay que pensar que el funcionario que le toque tramitar el expediente no estará trabajando tampoco; y como es previsible, se van a multiplicar por miles este tipo de expedientes. Como asesores vuestros debemos advertiros, que es muy probable que para cuando se resuelva el expediente, es muy posible que la crisis haya pasado. Por lo que los beneficios del ERTE, se obtendrán dentro de unos meses.

En cualquier caso ya hemos organizado a nuestro equipo para estar en disposición de tramitar vuestros ERTES, si esta es la opción que tomáis.

### ***I-C. BAJAS LABORALES***

El Gobierno ha anunciado que la Seguridad Social asumirá los costes de las bajas de los trabajadores que se vean obligados a cumplir cuarentena, y entendemos que también la de aquellos trabajadores de los comercios que por ley se han visto obligados a cerrar. Si bien en este aspecto la información que hemos recibido hasta la fecha por parte de la administración, no es clara.

En este caso inicialmente se nos dijo que no era necesario que el trabajador tramitara la baja con su médico. Si bien, según nos informan las distintas mutuas principales del país, las mutuas no se harán cargo de estas bajas médicas, y por tanto, han de tramitarse en la seguridad social. Deducimos que debe asemejarse a una baja por enfermedad común, de tal forma que el trabajador deberá acudir a su médico de cabecera e indicarle que su negocio está cerrado por mandato legal, y que este trámite una baja por enfermedad común, con la peculiaridad de que el trabajador no comenzará cobrando únicamente el 60% de su sueldo pasados los 3 primeros días, sino directamente el 75 %, como ocurre con las bajas laborales, desde el primer día.

En estos casos la empresa lo que sí deberá seguir pagando son los seguros sociales del trabajador, estando bonificados los seguros sociales de aquella persona que se contrate en sustitución de la persona que está de baja (incapacidad temporal). Pero como es lógico y en esta situación no se va a Sustituir al trabajador Por estar sencillamente el negocio cerrado o en cuarentena. En los casos en los que esté regulado en Convenio Colectivo, cabría el reconocimiento de complementos a cargo de la empresa en la cuantía y los términos establecidos.

### **III. ¿SEGUIMOS OBLIGADOS A PAGAR IMPUESTOS?**

Esta es otra de las grandes preguntas. En virtud de las medidas tomadas por el gobierno hasta la fecha la respuesta es sencilla: sí.

Ahora bien, se ha aprobado un aplazamiento de seis meses sin intereses de los impuestos que la empresa venga presentarlo, ya sean mensuales, trimestrales, o anuales. Por lo que seguimos en la obligación de presentar las liquidaciones que nos correspondan en los plazos que venían establecidos. Es decir seguiríamos presentando IVA , IRPF, y el relativamente cercano impuesto de sociedades. Si bien entendemos que podremos pedir un aplazamiento de seis meses, sin intereses. El gobierno ha anunciado que iba acordar un paquete adicional de medidas, que hasta la fecha no se han hecho públicas.

Por ello en cuanto a los impuestos, entendiendo que el IVA es un impuesto cuyo resumen se realiza de forma anual, nuestro equipo ha pensado que sería posible, no declarar ventas en este trimestre, y así obtener cierta liquidez retrasando el pago del IVA de dichas ventas realmente realizadas, en los trimestres posteriores. No es una solución que técnicamente se adecúe a la ley, pero es francamente difícil que la hacienda pública lo localice, si el resumen anual y la declaración del modelo 347 cuadran con el montante total anual de ventas. **Es una “pequeña trampa” de que de la que la empresa es la ÚNICA responsable**, pues es vuestra potestad tomar esta decisión; pero entendemos que puede ser un modo de paliar al menos parcialmente el parón económico, aún a riesgo de tener una pequeña sanción por la AEAT.

En cuanto a las cotizaciones, las diferentes asociaciones empresariales y de autónomos, están solicitando que se suspenda el pago de cotizaciones sociales, tanto de los trabajadores como de los autónomos entre tanto dure la presente crisis. Pero lo cierto es que hasta la fecha no hay nada concreto sobre este tema, pero aquí merece la pena recordar que el autónomo en caso de baja tiene una pequeña prestación por incapacidad temporal (igual que los trabajadores por cuenta ajena) que debería ser suficiente para pagar el cupón de autónomos, al menos en su mayor parte.

Todo lo anteriormente explicado también es aplicable a los trabajadores autónomos. (Salvo que estén en módulos y no tengan plantilla, simultáneamente, en este caso lo explicado será aplicable en parte).

### **IV. Y... ¿MIS JUICIOS Y ACTUACIONES PROCESALES PENDIENTES?**

El consejo del Poder Judicial, ha suspendido todos los señalamientos y actuaciones judiciales, salvo las urgentes, en las Comunidades de Madrid, País Vasco y partidos judiciales de Igualada y Haro. Por lo tanto en estas zonas, los procedimientos están suspendidos, quedando sin efectos los señalamientos para juicios, declaraciones, etc. En cualquier caso hemos ido informando a nuestros clientes puntualmente de las suspensiones que les pudiera afectar. Y antes nuevas suspensiones nos pondremos en contacto con vosotros directamente para hacérselo saber.

Esperamos haber sido de ayuda, y haberos puestos en conocimiento, en línea generales, de la situación jurídica, fiscal y laboral en la que nos encontramos por el momento.

Nos ponemos a vuestra disposición en nuestros correos electrónicos y Teléfono a partir del lunes a las 9:30 a.m., para cualquier cuestión que os pueda surgir.

Tlfno: 91685684

Web: [www.legislae.es](http://www.legislae.es)

Mails:

[Contabilidad.legislae@gmail.com](mailto:Contabilidad.legislae@gmail.com) (Ángeles)

[Clientes.legislae@gmail.com](mailto:Clientes.legislae@gmail.com) (Sonia)

[Jlegislae@gmail.com](mailto:Jlegislae@gmail.com) (Juan Miguel)

[Admon.legislae@gmail.com](mailto:Admon.legislae@gmail.com) (Lucía)