

# H

## HERRERA

### 1.- APLICACIÓN DEL REAL DECRETO GUBERNAMENTAL.

El día 14 de Marzo se publicó en el BOE el Real Decreto 463/2020, de 14 de Marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

El artículo 10, dice literalmente en su punto 1. *Se suspende la apertura al público de los locales y establecimientos minoristas, a excepción de los establecimientos comerciales minoristas de alimentación, bebidas, productos y bienes de primera necesidad, establecimientos farmacéuticos, médicos, ópticas y productos ortopédicos, productos higiénicos, peluquerías, prensa y papelería, combustible para la automoción, estancos, equipos tecnológicos y de telecomunicaciones, alimentos para animales de compañía, comercio por internet, telefónico o correspondencia, tintorerías y lavanderías. Se suspende cualquier otra actividad o establecimiento que a juicio de la autoridad competente pueda suponer un riesgo de contagio”.*

Lamentablemente, el contenido de este Real Decreto no deja ni mucho menos claro si los talleres de reparación y mantenimiento se encuentran dentro de aquellos establecimientos sometidos al cierre inmediato. En un principio, no se encuentran incluidos en el listado de excepciones, pero sí se incluyen aquellos de combustible para la automoción.

Son muchos los foros jurídicos que se han pronunciado de igual manera que este Informe y en el mismo sentido, ya que no se sabe ciertamente cuál es la intención del Ejecutivo en lo relativo a la apertura de los locales destinados a la reparación y mantenimiento de vehículos.

A título de reflexión en este tiempo de máxima incertidumbre, parecería lógico pensar que si los establecimientos destinados al suministro de combustible (gasolineras) deben continuar abiertos, los talleres de reparación y mantenimiento de vehículos deberían correr la misma suerte, ya que son aquellos que dotan de cobertura a la correcta circulación de vehículos (dentro, siempre, de los límites establecidos en el Real Decreto).

Por ello, entendemos que es necesaria una debida aclaración de Industria sobre si podemos aperturar o no nuestras instalaciones y, en su caso, de ser así, con qué limitaciones o restricciones.

Aún así, y dejando de lado nuestra vis jurídica, cabe hacer una **REFLEXIÓN** más allá de nuestras competencias, basándonos en la lógica, en el sentido común y en el bienestar social y colectivo.

Aún cuando podamos aperturar nuestros negocios de mantenimiento y reparación de vehículos,

**¿De qué sirve la cuarentena, el confinamiento, el asilamiento o como quiera que se llame, si esta misma semana volvemos a nuestros puestos de trabajo?.**

Examinemos en conciencia lo que podemos o lo que debemos hacer. El ser o el deber ser.

## 2.- POSIBLES MEDIDAS A TOMAR POR LA EMPRESA ANTE LA CRISIS GENERADA POR EL CORONAVIRUS.

### **ÁMBITO JUDICIAL**

En lo que concierne a actuaciones y plazos procesales, plazos administrativos y plazos de prescripción y caducidad, el RD acuerda:

#### **Disposición adicional segunda. Suspensión de plazos procesales.**

1. Se suspenden términos y se suspenden e interrumpen los plazos previstos en las leyes procesales para todos los órdenes jurisdiccionales. El cómputo de los plazos se reanudará en el momento en que pierda vigencia el presente real decreto o, en su caso, las prórrogas del mismo.

2. En el orden jurisdiccional penal la suspensión e interrupción no se aplicará a los procedimientos de habeas corpus, a las actuaciones encomendadas a los servicios de guardia, a las actuaciones con detenido, a las órdenes de protección, a las actuaciones urgentes en materia de vigilancia penitenciaria y a cualquier medida

cautelar en materia de violencia sobre la mujer o menores. Asimismo, en fase de instrucción, el juez o tribunal competente podrá acordar la práctica de aquellas actuaciones que, por su carácter urgente, sean inaplazables.

3. En relación con el resto de órdenes jurisdiccionales la interrupción a la que se refiere el apartado primero no será de aplicación a los siguientes supuestos:

a) El procedimiento para la protección de los derechos fundamentales de la persona previsto en los artículos 114 y siguientes de la Ley 29/1998, de [13 de julio](#), reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa, ni a la tramitación de las autorizaciones o ratificaciones judiciales previstas en el artículo 8.6 de la citada ley.

b) Los procedimientos de conflicto colectivo y para la tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas regulados en la Ley 36/2011, de [10 de octubre](#), reguladora de la jurisdicción social.

c) La autorización judicial para el internamiento no voluntario por razón de trastorno psíquico prevista en el artículo 763 de la Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil.

d) La adopción de medidas o disposiciones de protección del menor previstas en el artículo 158 del Código Civil.

4. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, el juez o tribunal podrá acordar la práctica de cualesquiera actuaciones judiciales que sean necesarias para evitar perjuicios irreparables en los derechos e intereses legítimos de las partes en el proceso.

### **Disposición adicional tercera. Suspensión de plazos administrativos.**

1. Se suspenden términos y se interrumpen los plazos para la tramitación de los procedimientos de las entidades del sector público. El cómputo de los plazos se reanudará en el momento en que pierda vigencia el presente real decreto o, en su caso, las prórrogas del mismo.

2. La suspensión de términos y la interrupción de plazos se aplicará a todo el sector público definido en la Ley 39/2015, de [1 de octubre](#), del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

3. No obstante lo anterior, el órgano competente podrá acordar, mediante resolución motivada, las medidas de ordenación e instrucción estrictamente necesarias para evitar perjuicios graves en los derechos e intereses del interesado en el procedimiento y siempre que éste manifieste su conformidad, o cuando el interesado manifieste su conformidad con que no se suspenda el plazo.

4. La presente disposición no afectará a los procedimientos y resoluciones a los que hace referencia el apartado primero, cuando estos vengan referidos a situaciones estrechamente vinculadas a los hechos justificativos del estado de alarma.

**Disposición adicional cuarta. Suspensión de plazos de prescripción y caducidad.**

Los plazos de prescripción y caducidad de cualesquiera acciones y derechos quedarán suspendidos durante el plazo de vigencia del estado de alarma y, en su caso, de las prórrogas que se adoptaren.

## **ÁMBITO FISCAL**

Debemos esperar al martes a que el Gobierno anuncie el paquete de medidas económicas y que van desde las ayudas y agilización de los ajustes temporales de empleo (ERTES), acceso de los autónomos al cese de actividad o el control de los centros de producción.

En cuanto a fiscalidad dos únicas medidas se han anunciado esta semana:

**1º Ampliación de los plazos en los procedimientos tributarios**

*Los plazos en los procedimientos tributarios van a ser ampliados mediante un cambio normativo inminente. No se preocupe si tiene un trámite pendiente. En tanto se aprueba el cambio normativo la Agencia es consciente de la situación y no considerará incumplido el plazo.*

[https://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/Inicio/\\_componentes/\\_Le\\_interesa\\_conocer/Aviso\\_importante\\_\\_ampliacion\\_de\\_los\\_plazos\\_en\\_los\\_procedimientos\\_tributarios.shtml](https://www.agenciatributaria.es/AEAT.internet/Inicio/_componentes/_Le_interesa_conocer/Aviso_importante__ampliacion_de_los_plazos_en_los_procedimientos_tributarios.shtml).

**2º Instrucciones provisionales para solicitar aplazamientos conforme al Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo.**

Reproducimos lo que dice la página web del Ministerio de Hacienda, pero lo resumimos y aclaramos:

- De momento y mientras no se anuncie el nuevo paquete, se podrán aplazar los modelos 303 (IVA) y modelo 111 (IRPF, hasta ahora inaplazable) sin intereses.
- La gran duda es que va a pasar con los seguros sociales y de momento no se ha dicho nada.

El Real Decreto-ley 7/2020 de 12 de marzo contempla una serie de medidas para la flexibilización de aplazamientos para pymes y autónomos.

Con carácter provisional, los contribuyentes que, en virtud del Real Decreto-Ley, quieran acogerse a las medidas de flexibilización de aplazamientos incluidas en el mismo, deberán proceder de acuerdo con las siguientes instrucciones:

1. Presentar por los procedimientos habituales la autoliquidación en la que figuran las cantidades a ingresar que el contribuyente quiere aplazar, marcando, como con cualquier aplazamiento, la opción de “reconocimiento de deuda”.
2. Acceder al trámite “Presentar solicitud”, dentro del apartado de aplazamientos de la sede electrónica de la AEAT, en el siguiente link: <https://www.agenciatributaria.gob.es/AEAT.sede/procedimientoini/RB01.shtml>
3. Rellenar los campos de la solicitud.

En los campos referidos a identificación del obligado tributario, deudas a aplazar y datos de domiciliación bancaria, no existe ninguna peculiaridad.

El solicitante que pretenda acogerse a la flexibilización establecida en el Real Decreto Ley debe prestar especial atención a los siguientes campos:

- “Tipo de garantías ofrecidas”: marcar la opción “Exención”.
- “Propuesta de plazos; nº de plazos”: incorporar el número “1”.
- “Periodicidad”: marcar la opción “No procede”.
- “Fecha primer plazo”: se debe incorporar la fecha correspondiente a contar un periodo de seis meses desde la fecha de fin de plazo ordinario de presentación de la autoliquidación (por ejemplo, la autoliquidación mensual de IVA MOD 303 del mes de febrero vence el 30 de marzo, de manera que la fecha a incluir sería 30-09-2020).
- MUY IMPORTANTE: Adicionalmente, en el campo “Motivo de la solicitud” se debe incluir la expresión **“Aplazamiento RDL”**.

Incorporar esta redacción en el campo de texto es de especial trascendencia para la correcta tramitación de la solicitud mientras se concreta por parte de la AEAT un procedimiento definitivo durante el periodo en el que surte efectos el Real Decreto.

4. Presentar la solicitud, presionando el icono “Firmar y enviar”.

## ÁMBITO LABORAL

En caso de no ser posible la prestación de servicios por parte de los trabajadores por cuenta ajena, las posibles medidas a adoptar por la empresa, a fin de ajustar los recursos humanos a las necesidades productivas actuales, encontraríamos:

### 1) Teletrabajo.

En muchos centros de trabajo ya ha empezado a implantarse la opción del trabajo a distancia (teletrabajo), como alternativa a tener que parar la actividad, sobre todo para los centros que han apostado por soluciones “cloud” que les garantizan movilidad y acceso permanente a la información. La decisión de implantar el teletrabajo requiere de varios supuestos:

- Debe ser una medida de carácter temporal y extraordinaria
- Debe cumplir con la adecuación a la legislación laboral y al convenio colectivo
- La medida no debe suponer la reducción de los derechos profesionales (remuneración, jornada...)
- Si se prevé la disponibilidad de medios tecnológicos, esto no debe suponer un coste para las personas trabajadoras.

### 2) Vacaciones.

Partiendo de la premisa de que las vacaciones son por acuerdo entre las partes, no es posible, aún para un periodo y circunstancia como la actual, que la empresa pueda imponerlas aprovechando la imposibilidad de prestar servicios. No obstante, es perfectamente lícito y procedente que las partes acordaran el disfrute de las mismas en determinado periodo.

### 3) Despidos, suspensiones de contrato o reducciones de jornada.

A fecha del presente, los procedimientos no han sido alterados por la Administración (existe la demanda de los agentes sociales para que se aligere, a fin de evitar tener que esperar los tiempos establecidos en la normativa que lo regula), por lo que inexorablemente la empresa deberá respetar lo allí indicado.

Por otro lado, aunque habría que examinar cada caso concreto, entendemos que lo más procedente en este caso sería bien la suspensión total del contrato (si existe imposibilidad absoluta de trabajar), o bien reducción de jornada (si existe parte del tiempo de trabajo en la que poder prestar servicios), dejando de lado las extinciones, puesto que se parte de la premisa de que es algo coyuntural y no estructural.

A partir de aquí, la empresa tendría que elegir uno de los dos procedimientos que se citan a continuación, a la vista de sus condicionantes:

### 3.1) Procedimiento de fuerza mayor.

En cuanto a este punto, si la empresa se viese ante la necesidad de suspender su actividad total o parcialmente, podrá hacerlo siguiendo los criterios establecidos en el artículo 47 del estatuto de los trabajadores y el Real Decreto 1483/2012, en el que se aprueban los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada.

El texto ministerial señala que podrán ser consideradas como causas que justifiquen un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor, entre otras análogas, las siguientes:

- Índices de absentismo tales que impidan la continuidad de la actividad de la empresa por enfermedad, adopción de cautelas médicas de aislamiento, etc.
- Decisiones de la Autoridad Sanitaria que aconsejen el cierre.

Por tanto y en general, cualquier acaecimiento externo al círculo de la empresa, independiente de la voluntad del empresario, respecto a las consecuencias que acarrea en orden a la prestación de trabajo, existiendo una desconexión entre el evento dañoso y el área de actuación de la empresa.

Por tanto, a modo de resumen:

1.- Permite a la empresa suspender el contrato durante el tiempo que dure la causa que motiva la interrupción.

2.- Durante este periodo la empresa tiene que mantener en alta a los trabajadores afectados, así como la cotización por la cuota patronal. La Tesorería General de la Seguridad Social podrá exonerar en casos muy excepcionales al

empresario del abono de las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta mientras dure el periodo de suspensión. Si bien entendemos que el presente supuesto no lo es.

3.- La solicitud ha de ser instada ante la autoridad laboral (y simultáneamente, comunicada a la representación legal de los trabajadores), si bien puede requerir de interpretación: debe constatarse que se dan circunstancias de imprevisibilidad, inevitabilidad, imposibilidad y relación causal derivada de la fuerza mayor, algo difícil de aplicar en circunstancias sin antecedentes como las actuales.

4.- Dicha solicitud debe contener, al menos:

- a) Descripción de la causa concreta que la motiva .
- b) Identificación del periodo a suspender.
- c) Trabajadores afectados.

5.- Con toda la información, la Autoridad Laboral resolverá, previo informe de la Inspección de trabajo, en el plazo de cinco días, y notificará a las partes su decisión.

Hay que hacer un inciso a propósito de la zona declarada en cuarentena y afectada gravemente por una emergencia de protección civil, como se recoge en la Ley 17/2015 del Sistema Nacional de Protección Civil: “Las extinciones o suspensiones de contratos de trabajo o las reducciones temporales de la jornada de trabajo que tengan su causa directa en la emergencia, así como en las pérdidas de actividad directamente derivadas de la misma, tendrán la consideración de situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan de los artículos 47 y 51 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”.

### 3.2. Procedimiento por causas económicas, productivas, técnicas o de producción.

Es probable que aparte de la causa genérica, o paralela a ésta, algunas empresas podrían tomar esta medida como consecuencia de la situación generada por falta de clientela a la que atender (causa productiva); disminución de ingresos por anulación de servicios o venta de productos (causas económicas); o la falta de abastecimiento que impide mantener el ritmo de producción a la velocidad habitual (causa organizativa).

El trámite, que se podría acotar al máximo posible en el caso de acuerdo con los trabajadores, debería incluir inexorablemente:

- Establecimiento de una Comisión Paritaria que negocie con la empresa.
- Solicitud de la medida (reducción o suspensión) y aportación de documentación requerida que justifique la causa.
- Apertura de periodo de consultas, de máximo 15 días (puede ser 1 día si existe acuerdo).
- Decisión empresarial con la fecha de efectos de la misma y trabajadores afectados.

De optar por esta opción, en cualquier caso, se precisaría que se indicara por la empresa:

- La causa alegada específica a fin de justificar la medida. No sólo que se trata de la situación generada por el coronavirus (que es pública y notoria), sino la consecuencia específica de la anterior en la actividad concreta de la empresa, por ejemplo: cancelación de reservas; descenso de clientela, imposibilidad de prestar el servicio; etc., con cifras y nombres concretos.

- Trabajadores afectados
- Tipo de medida: despido, reducción jornada (que qué porcentaje para cada trabajador o suspensión. De ser varias, especificar medida y trabajador.
- Periodo concreto de la medida solicitada. En días, meses o incluso horas concretas, para cada empleado.
- Comisión negociadora para efectuar los trámites. Debe estar formada por:

1.- Si existe representación legal de los trabajadores: estará formada por estos.

2.- Si no existe representación legal: deben elegir a un máximo de tres trabajadores para que la compongan. Subsidiariamente, si no la eligen, se formará con todos los trabajadores (si bien es más deseable la opción anterior).

Por otra parte y con independencia de lo anterior, el Gobierno ha anunciado que las medidas económicas de ayudas a las empresas se aprobarán en reunión posterior de Consejo de Ministros. A fecha de hoy, sólo es un mero anuncio.

En Valencia, a 15 de Marzo de 2020.