

## CORONAVIRUS

### Nota de urgència a efectos laborales<sup>1</sup> y fiscales<sup>2</sup>

#### Real Decreto 6/2020 y Real Decreto 7/2020

Dada la situación creada por la enfermedad COVID19, y que la misma está en continua evolución desde el departamento laboral y fiscal de BNFIX, creemos conveniente realizarle un resumen que les pueda clarificar algunas preguntas y comentarios que se plantean al respecto.

#### Real Decreto 6/2020

##### a) ASPECTOS LABORALES

#### 1. ¿Qué medidas debe adoptar la empresa frente al COVID19?

Las empresas **deben garantizar la seguridad y la salud** de las personas trabajadoras en su puesto de trabajo y, en el supuesto de que consideren que las personas trabajadoras estén o puedan **estar expuestas a un riesgo grave e inminente** con ocasión en su trabajo, deberán adoptar las medidas necesarias para evitarlo, o al menos, reducirlo.

Las medidas que se deberán llevar a cabo en los diferentes puestos de trabajo serán aquellas que determinen oportunas **las autoridades sanitarias y el servicio de prevención de riesgos laborales.**

En el supuesto de no percibir indicaciones por las autoridades sanitarias, las empresas deberán acudir a su servicio de prevención ajeno para que ellos les muestren las indicaciones y los pasos a seguir en esta ocasión.

#### 2. ¿Podemos realizar un protocolo de actuación en nuestra empresa?

Debido al gran volumen de solicitudes que recibirán en este instante los servicios de prevención, podemos encontrarnos con que no nos den respuesta **con la celeridad que nos esperamos**, y por ello, deberán ser las empresas quienes

---

<sup>1</sup> Efectos laborales: Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública

<sup>2</sup> Efectos fiscales: Real Decreto-ley 7/2020 de medidas urgentes para responder al impacto económico COVID-19

informen a los trabajadores sobre las medidas que consideren oportunas implantar en su puesto de trabajo.

Es por esto que podemos **realizar un protocolo de actuación** en nuestra empresa con el objetivo de minimizar los riesgos de salud de las personas trabajadoras y garantizar también el funcionamiento de la actividad de las empresas.

Dichos protocolos deberán:

- Informar lo antes posible a las personas trabajadoras acerca de la existencia de dicho riesgo y las medidas higiénicas a tomar, poniendo a su disposición el material higiénico necesario.
- Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro, grave, inminente e inevitable se paralice la actividad de las personas trabajadoras.
- Adoptar en su caso, medidas específicas para las personas trabajadoras especialmente sensibles.
- Recoger las recomendaciones de las autoridades sanitarias.
- Organizar el trabajo de modo que se reduzca el número de personas trabajadoras expuestas, estableciendo reglas para evitar y reducir la frecuencia y el tipo de contacto de las personas trabajadoras.

### **3. ¿Existen medidas organizativas o preventivas que puedan adoptar las empresas sin necesidad de paralizar su actividad?**

Las empresas podrán adoptar medidas organizativas o preventivas de manera temporal, que puedan evitar el contacto social **sin la necesidad de paralizar su actividad**.

El teletrabajo se establece como una medida organizativa temporal que implica la prestación de servicios fuera del centro de trabajo habitual y que podría adoptarse por acuerdo colectivo o individual, con carácter excepcional, para el desarrollo de tareas imprescindibles que no puedan desarrollarse en el centro físico habitual, una vez ya se hayan establecido las precauciones necesarias de tipo sanitario y preventivo.

#### 4. ¿Cabe como medida preventiva, conceder vacaciones a los empleados?

En el supuesto de que el trabajador **muestre su voluntad sobre esta medida**, no existe impedimento.

La norma establece que el periodo vacacional se deberá pactar entre el empresario y el trabajador, **de mutuo acuerdo** y con un periodo de **antelación de 2 meses** al disfrute de las mismas, pero si el trabajador muestra su voluntad sobre esta medida y por tanto no existiría impedimento.

#### 5. ¿La empresa puede realizar una suspensión total o parcial de la actividad por expediente de regulación de empleo en este supuesto?

Si la empresa se ve en la necesidad de suspender la actividad de manera total o parcial, podrá hacerlo conforme a los mecanismos previstos en la normativa laboral vigente y por las causas contempladas en la misma.

El COVID19 podría afectar la actividad de una empresa por **causas organizativas, técnicas o de producción**, entre otras causas, ya que puede ocasionar: escasez o falta total de aprovisionamiento de elementos o recursos necesarios para el desarrollo de la actividad empresarial como consecuencia de la afectación por el coronavirus de empresas proveedoras o suministradoras, por un descenso de la demanda, por la imposibilidad de prestar los servicios que constituyen su objeto, por un exceso de productos fabricados, o como consecuencia de la disminución de la actividad por parte de empresas clientes.

En todo caso, la empresa deberá seguir el procedimiento establecido en la normativa para realizar correctamente **el expediente de regulación de empleo**.

Existe la posibilidad de realizar un expediente de regulación de empleo **por fuerza mayor** siempre y cuando se acrediten que existen causas que lo justifiquen, y cuando la **autoridad laboral lo autorice**, aplicándose las peculiaridades previstas.

#### 6. ¿Cómo procedemos al expediente de regulación de empleo?

En primer lugar se deberá comunicar **la apertura del periodo de consultas** a la Autoridad Laboral y a los representantes legales de los trabajadores.

En ausencia de Comité de Empresa o Delegado de Personal, antes de dicha comunicación debe instarse a los trabajadores a que designen a los miembros de una **comisión representativa**.

A la comunicación de apertura de periodo de consultas debe acompañarse diversa documentación cómo una **Memoria explicativa**, así como **documentación acreditativa** de la existencia de la causa del expediente de regulación invocada por la empresa, **informes técnicos y relación de personas trabajadoras afectadas**.

El periodo de consultas consiste en un espacio de tiempo durante el cual la representación de la empresa y la de los trabajadores deberán reunirse para debatir en relación con la medida que promueve la Empresa, en orden a explorar la posibilidad de **alcanzar un acuerdo sobre la misma**.

Es imprescindible el periodo de consultas en cualquier expediente de regulación de empleo, **excepto que sea motivado por fuerza mayor**. En este supuesto, la Autoridad Laboral deberá constatar la **efectiva existencia de la causa** de fuerza mayor invocada por la empresa.

El periodo de consultas tendrá una duración no superior a **15 días**.

De concluirse un acuerdo entre la representación de la empresa y la de los trabajadores antes del transcurso de estos 15 días, puede darse por finalizado dicho período, y continuar la tramitación en orden a su finalización y a su efectiva aplicación.

No debe ser autorizado por la Autoridad Laboral, pero debe estar en todo momento **informada** sobre la tramitación del expediente.

## **7. ¿Durante la aplicación del ERE, quién se hace cargo de las nóminas y de las cotizaciones?**

En el supuesto de aplicar un expediente de regulación de empleo en el cual se suspendan los contratos de trabajo, la empresa **está exonerada de satisfacer** el salario a los trabajadores.

Los trabajadores podrán y deberán tramitar la prestación contributiva por desempleo durante este periodo de tiempo.

En cuanto a las cotizaciones, durante el periodo de suspensión del contrato, **la empresa sigue asumiendo** las cotizaciones de la Seguridad Social de los trabajadores afectados.

## **8. ¿El expediente de regulación debe aplicarse a toda la plantilla?**

No, la empresa podrá aplicar el expediente de regulación únicamente a aquellos trabajadores que considere que están **expuestos al riesgo** que ha originado la decisión de emprender dicha medida empresarial.

## 9. ¿El contagio y aislamiento preventivo de trabajadores es considerado como incapacidad temporal?

Entre las medidas que ha adoptado el Gobierno para paliar los efectos del COVID19 se ha establecido de manera excepcional que, tanto las personas trabajadoras que estén enfermas, como aquellos que estén sometidos a periodos de aislamiento preventivo frente a los riesgos relacionados con la exposición al COVID19 se consideraran en **situación asimilada a accidente de trabajo**, exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal del sistema de Seguridad Social.

Dicha asimilación supondrá que **los trabajadores cobren una prestación consistente en el 75 % de la base reguladora** desde el día en que se produzca el nacimiento del derecho a la prestación de incapacidad temporal. Dicha situación vendrá declarada en todos los casos por la Autoridad laboral competente.

Durante el aislamiento preventivo de trabajadores o situación de enfermedad derivada del COVID19, el contrato de trabajo de los mismos continuará en vigor, pero suspendido.

### b) ASPECTOS FISCALES

El artículo 14 del Real Decreto-ley 7/2020 establece facilidades de **aplazamiento de deudas tributarias en el ámbito de la Administración tributaria del Estado**:

- Se concederán aplazamientos de deudas tributarias que se encuentren en período voluntario de pago desde hoy, 13 de marzo, hasta el 30 de mayo.
- El aplazamiento es previa solicitud, sin necesidad de aportar garantías y hasta un máximo de 30.000€.
- Se permite también –hasta ahora se inadmitía– el aplazamiento de retenciones, ingresos a cuenta, pagos fraccionados e IVA.
- Esto afecta solo a pymes –volumen de operaciones de 2019 que no supere 6.010.121,04€–.
- Plazo de 6 meses sin devengo de intereses de demora en los 3 primeros.

Por lo tanto, **esta medida afectará, por ejemplo, al IVA mensual de febrero, marzo y abril, para pymes que optaran por el SII, y a los pagos correspondientes al primer trimestre –como Retenciones, IVA y pagos fraccionados de empresarios y de Sociedades–, cuyo plazo de presentación termina el 20 de abril.**

Asimismo, queremos informarle de que la AEAT ha informado al Consejo de Economistas el siguiente **AVISO IMPORTANTE** (que se ha publicado en el apartado LE INTERESA CONOCER de la página web de la Agencia Tributaria):

**“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. Su cita la podemos aplazar, le llamaremos para comunicarle la nueva fecha”.

## Real Decreto 7/2020

Este RD-Ley recoge de forma específica acciones para reforzar el sector sanitario, proteger el bienestar de las familias y apoyar a las empresas afectadas, en particular del sector turístico y las PYMEs. Entre las medidas aprobadas, destacamos las siguientes:

Se propone conceder a autónomos y a pequeñas y medianas empresas la **posibilidad de aplazar deudas tributarias durante seis** meses, previa solicitud de los interesados. La devolución de estas deudas se realizará con una bonificación de intereses de demora.

Se una **línea de financiación específica** a través del Instituto de Crédito Oficial por importe de 400 millones de euros para atender las necesidades de liquidez de las empresas y trabajadores autónomos del sector turístico, así como de las actividades relacionadas que se estén viendo afectadas por la actual situación.

**Aplazamiento extraordinario del calendario de reembolso**, en los préstamos concedidos por la Secretaría General de Industria y Pyme. Los beneficiarios de concesiones de los instrumentos de apoyo financiero a proyectos industriales podrán solicitar el aplazamiento del pago de principal y/o intereses de la anualidad en curso, siempre que su plazo de vencimiento sea inferior a seis meses a contar desde la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, cuando la crisis sanitaria haya originado en dichos beneficiarios periodos de inactividad, reducción en el volumen de las ventas o interrupciones en el suministro en la cadena de valor que les dificulte o impida atender al pago de la misma.

Ambos Reales Decretos-ley entran en vigor, hoy, 13 de marzo, fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado y se mantendrá en vigor mientras el Gobierno determina que persisten las circunstancias extraordinarias que motivaron su aprobación.

**Queremos insistir en que la información facilitada anteriormente está realizada en base a la normativa vigente a fecha de hoy (13 de marzo de 2020), sin embargo se prevé que durante la próxima semana se dicte alguna normativa o instrucción que pueda variar sensiblemente lo anterior, que en su caso les informaríamos puntualmente. Y, en todo son, como se trata de medidas extraordinarias que habrá que contrastar en su día ante las administraciones y terceros, recomendamos una aplicación de las mismas ordenada y bien asesorada.**

Esperando que esta información sea de tu interés, recibe un cordial saludo.

Sara Bueno

Joaquim Coma

Ramón Madrid

Barcelona, 13 de marzo de 2020