

Aplazamiento de las deudas tributarias

El **Real Decreto-Ley 7/2020, de 12 de marzo** establece el aplazamiento de las deudas tributarias a PYMES y autónomos (cuyo volumen de operaciones sea inferior a 6.010.121.04 € en el año 2019). El aplazamiento debe de estar sujeto a las siguientes condiciones:

- El aplazamiento se concede previa solicitud. A estos efectos la AEAT ha publicado en su página web unas instrucciones para solicitar el aplazamiento.
- El plazo será de seis meses sin que se devenguen intereses de demora los 3 primeros meses.
- La medida afecta a las declaraciones-liquidaciones y autoliquidaciones cuyo plazo de presentación e ingreso finalice desde el 13 de marzo hasta el 30 de mayo, ambos inclusive.
- Las deudas objeto de aplazamiento deben de ser inferior a 30.000,00 € y no es necesario aportar garantías.
- Se pueden aplazar las deudas por retenciones o pagos a cuenta y pagos fraccionados del Impuesto sobre Sociedades, que habitualmente estaban excluidos de la posibilidad de aplazamiento.

Suspensión de los plazos en el ámbito tributario

El **Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo** establece entre otras medidas la suspensión de los plazos tributarios.

Ámbito objetivo:

La suspensión afecta a los siguientes trámites:

- Los plazos de pago de las deudas tributarias.
- Los vencimientos de los plazos y fracciones de los acuerdos de aplazamiento y fraccionamiento concedidos.
- Los plazos relacionados con el desarrollo de subastas y adjudicación de bienes.
- Los plazos para atender requerimientos, diligencias de embargo y solicitudes de audiencia.

Plazos de suspensión:

Estos plazos quedan ampliados en los siguientes términos:

- Los que no hayan concluido a la entrada en vigor de este Real Decreto quedan aplazados hasta el 30 de abril de 2020.
- Los procedimientos que se comuniquen a partir de la entrada en vigor de esta norma quedan aplazados hasta el 20 de mayo de 2020.

¡ATENCIÓN! Se mantiene en vigor la presentación de las autoliquidaciones de todos los impuestos (IVA, Retenciones, Pagos a cuenta etc..) tanto mensuales como trimestrales.

Personas jurídicas de derecho privado*.

- Celebración de sesiones-reuniones de los órganos de gobierno y de administración por videoconferencia.
- Adopción de acuerdos de los órganos de gobierno y de administración mediante votación por escrito y sin sesión-reunión.
- Suspensión del plazo de formulación de las cuentas anuales hasta la finalización del plazo del estado de alarma, con reanudación por otros tres meses a contar desde tal fecha.
- Prórroga por dos meses del plazo para la verificación contable (auditoría obligatoria) de las cuentas anuales ya formuladas a la fecha de la declaración del estado de alarma.
- Celebración de Junta General Ordinaria de socios/accionistas para la aprobación de cuentas del ejercicio anterior, necesariamente, dentro de los tres meses siguientes a la finalización del plazo para la formulación de las cuentas.
- Modificación o revocación de convocatoria de junta general, publicada antes de la declaración del estado de alarma para su celebración en fecha posterior, por parte del órgano de administración mediante anuncio en la página web de la sociedad o en el BOE. En caso de revocación, deberá procederse a una nueva convocatoria dentro del mes siguiente a la fecha de finalización del estado de alarma.
- Los socios de las sociedades de capital no podrán ejercitar el derecho de separación, aunque concorra causa legal o estatutaria, hasta la finalización del plazo de alarma y, en su caso, las prórrogas que se acuerden.
- El derecho de reintegro de aportaciones de los socios cooperativos que causen baja durante el estado de alarma queda prorrogado hasta que transcurran seis meses, a contar desde la finalización de dicho estado.
- Las sociedades cuyo término de duración finalizara durante la vigencia del estado de alarma no quedarán disueltas hasta que transcurran dos meses desde la finalización de dicho estado.
- Suspensión del plazo para la convocatoria de junta general de socios para adoptar acuerdo de disolución o de enervación de sus causas, en el caso de

que concurra causa legal o estatutaria de disolución antes de la declaración del estado de alarma y durante la vigencia del mismo.

- Exención de responsabilidad de los administradores por las deudas sociales contraídas durante el periodo de vigencia del estado de alarma, si la causa de disolución hubiera acaecido dentro de tal periodo.

*Las medidas son aplicables a las asociaciones, sociedades civiles y mercantiles, sociedades cooperativas y fundaciones, durante el periodo de alarma y aunque los estatutos no lo hubieren previsto. Las medidas aplicables a las Sociedades Anónimas Cotizadas se regulan, de forma separada y específica, en el artículo 41 del RD-Ley 8/2020.

Registros de la propiedad y mercantiles.

- Suspensión del plazo de caducidad de los asientos registrales.
- Reanudación del cómputo de los plazos al día siguiente de la finalización del estado de alarma o, en su caso, de la prórroga.

Concursos de acreedores.

- Suspensión del deber del deudor en estado de insolvencia de solicitar la declaración de concurso mientras esté vigente el estado de alarma.
- Tal suspensión incluye los casos del deudor que hubiera comunicado al juzgado la iniciación de negociación con los acreedores para un acuerdo de refinanciación, o un acuerdo extrajudicial de pagos o para obtener adhesiones a una propuesta anticipado de convenio

¿Cuándo se puede hacer un ERTE?

En casos extremos como el derivado de la actual crisis del Coronavirus, procederá la tramitación de un ERTE (**Expediente Regulación Temporal de Empleo**) de suspensión total o parcial de la actividad. Es decir, es el procedimiento para que las empresas y autónomos puedan prescindir durante un periodo de tiempo de sus empleados quedando exentos de pagarles la nómina. Así, las personas afectadas por un ERTE continúan vinculadas a la empresa pero no cobran, no generan derecho a pagas extras, ni vacaciones, durante el tiempo que permanecen fuera de su puesto de trabajo.

¿Causas para hacer un ERTE?

Éste se podrá encauzar por dos vías:

1.-ERTE con base en causas económicas, organizativas, técnicas o de producción, alegando, entre otras posibles causas:

- 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.
- Descenso de la demanda, imposibilidad de prestar los servicios que constituyen su objeto o un exceso o acumulación de productos fabricados, como consecuencia de la disminución de la actividad por parte de empresas clientes.

2.- ERTE derivado de fuerza mayor (“aquella generada por hechos o acontecimientos involuntarios, imprevisibles, externos al círculo de la empresa y que imposibilitan la actividad laboral”), **previa autorización de la autoridad laboral**, en casos tales como los 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 razones de cautela.

La situación que estamos padeciendo a día de hoy derivada de la pandemia del COVID 19, se ha de considerar por la gravedad y dimensión de imprevisible e inevitable, y por tanto justificativo en la mayoría de los casos de los ERTE de fuerza mayor. De acuerdo con el art. 22.1 del RD-Ley 8/2020 todas las circunstancias que supongan cierre de establecimientos, restricciones a la movilidad, falta de suministros ó contagio/cuarentena de plantilla estarán dentro de los supuestos de fuerza mayor.

Procedimiento para llevar a cabo un ERTE debido a causas organizativas, técnicas o de producción

El procedimiento se compone de los siguientes pasos para los ERTes derivados de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con las especialidades previstas en el RD-Ley 8/2020:

1. **Comunicación a los trabajadores** de la intención de iniciar un período de consultas, para constituir la comisión representativa de los trabajadores o, en el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la comisión representativa de éstas estará integrada por una persona por cada uno de los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

Plazo máximo de **5 días** para su constitución, desde la comunicación.

2. **Comunicación de inicio del período de consultas** a los representantes de los trabajadores y a la Autoridad Laboral. Dicho período no podrá tener duración superior a **7 días**.

Informe de la Inspección de Trabajo, potestativo para la Autoridad Laboral, que tendrá que emitirse en un plazo máximo de 7 días.

3. **Notificación a los representantes de los trabajadores y a la Autoridad Laboral** de la decisión que vaya a adoptar la empresa, la cual tendrá efectos:

- Desde la comunicación a la Autoridad Laboral.
- Desde la fecha que se indique en la comunicación, si es posterior.

Procedimiento para llevar a cabo un ERTE derivado de fuerza mayor

En cuanto al ERTE derivado de fuerza mayor:

1. **Solicitud a la Autoridad Laboral**, acompañada de informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19 y los medios de prueba que estime necesarios, previa comunicación a los trabajadores, y traslado del informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de éstos.
2. **Resolución de la Autoridad Laboral**, en el plazo máximo de 5 días, estimando la existencia o no de fuerza mayor.
3. **Comunicación de la decisión** a los representantes de los trabajadores y a la Autoridad Laboral.
4. **Efectos desde la fecha del hecho** causante de la fuerza mayor.

De acuerdo con el art 24.1 del RD-Ley 8/2020 en los casos de ERTE por fuerza mayor, como parece claro en todos los casos de cierre obligado por la Autoridad competente, **la Empresa quedará exonerada del pago de cotizaciones durante el periodo de suspensión respecto a los trabajadores afectados**, y por tanto del abono de cuotas de Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta mientras dure la suspensión (que se entenderá como período cotizado para el trabajador). Si la Empresa tuviese más de 50 trabajadores la exención alcanzará al 75% de la aportación empresarial.

¿Qué ocurre con los trabajadores cuando se admite un ERTE?

Tras la admisión del ERTE, el trabajador se encontrará en una **situación legal de desempleo**, y cuando las causas que lo originen sean de **fuerza mayor**, el tiempo en que se perciban las **prestaciones por desempleo no se computará** a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos. Igualmente, se autoriza que los trabajadores afectados reciban prestaciones por desempleo aun cuando carezcan de los períodos de cotización necesarios para tener derecho a ellas. La **prestación se calculará sobre el promedio de los últimos 180** días cotizados.

En principio, el trabajador **percibe del SEPE el 70% de la base reguladora durante los 6 primeros meses** y en función de sus circunstancias personales, salvo que por convenio colectivo o voluntariamente la empresa decida complementar el salario