

# actualidad/asesoría jurídica

## ASESORÍA JURÍDICA EN TIEMPOS DIFÍCILES

La Asesoría Jurídica del Colegio ha realizado esta Guía breve de preguntas y respuestas, con especial mención a la incidencia de la *Normativa Covid*, así como algunas otras cuestiones que suelen ser recurrentes con el final de curso e inicio del siguiente. El objetivo es dar una primera respuesta útil a las necesidades jurídicas de nuestros colegiados:

**¿Hasta cuándo puede durar el ERTE en el que me encuentro si la empresa no me ha notificado nada?**

El artículo 1 del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector industrial, prorroga los ERTEs por fuerza mayor, que hayan sido solicitados antes del 27 de Junio, hasta el 30 de Septiembre de 2020; pero con la advertencia de que las empresas y entidades afectadas por estos expedientes deberán reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por la regulación temporal de empleo, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad.

Además, también mantiene los ERTEs de fuerza mayor hasta el 30 de septiembre para aquellas empresas que estén llevando a cabo una recuperación parcial de la actividad, es decir, que hayan desafectado a parte de su plantilla para reabrir su negocio, pero mantengan todavía trabajadores en el ERTE.

**Si ya ha finalizado el ERTE, pero hay un rebrote de contagio y vuelven a dictarse medidas de confinamiento, ¿puede la empresa acogerse a un nuevo ERTE por fuerza mayor?**

Como se indica en la respuesta anterior, tras la publicación del Real Decreto-ley 24/2020, de 26 de junio, los efectos de los ERTE por fuerza mayor se extienden hasta el 30 de septiembre de 2020. Posteriormente a esa fecha, no habría posibilidad de acogerse a un nuevo ERTE por causa mayor derivada del COVID-19, sin perjuicio de la aprobación de una nueva norma que habilite estos ERTEs posteriores al estado de alarma, como ya hizo el Real Decreto-Ley 8/2020.

**¿Qué hacer frente a un despido?**

La potestad sobre extinguir la relación laboral mediante un despido es de la empresa. Sin embargo, tiene unos límites que se recogen en el Estatuto de los Trabajadores, y que para el caso de no respetarse puede conllevar que el despido se declare nulo (cuando hay vulneración de derechos fundamentales) o improcedente. La con-

secuencia del primero sería la readmisión inmediata del trabajador con el abono de los salarios de tramitación (son los salarios dejados de percibir desde el despido hasta la readmisión) e incluso una indemnización por daños y perjuicios. En el caso de que el despido sea improcedente, será facultad de la empresa decidir si: readmite al trabajador con el abono de los salarios de tramitación; o abona la indemnización de 33 días por año de trabajado (45 días por los años hasta el 12 de febrero de 2012).

Los despidos pueden ser disciplinarios (por cometer una falta, por ejemplo, un hurto) u objetivos (aquellos justificados en causas objetivas; económicas, técnicas u organizativas). Los objetivos conllevarán una indemnización de 20 días por año trabajado, con un tope de 12 mensualidades. Para poder impugnar un despido es importante que cuando nos entreguen la Carta de Despido, firmemos como NO CONFORME, poniendo la fecha en que se firma. Es aconsejable que también se firme en las mismas condiciones el recibo de Saldo y Finiquito, puesto que en ocasiones incluyen cláusulas de renuncia de acciones.

Para impugnar el despido el plazo es de 20 días laborales, por lo que es aconsejable que en cuanto reciban la notificación se pongan en contacto con el Servicio de Asesoría Jurídica del Colegio.

**¿Puede mi centro escolar reducirme horas de cara al nuevo curso?**

Habrà que diferenciar dos situaciones:

(A) Tengo un Contrato a tiempo completo. En este caso el centro no tendrá opción para reducir la jornada unilateralmente, ni siquiera por la vía del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores (modificación sustancial), porque supone una alteración del Contrato de tiempo completo a tiempo parcial. Sin perjuicio de que acuda a un despido por razones objetivas.

(B) Tengo un Contrato a tiempo parcial. Aquí habría que valorar la sustancialidad de la re-

ducción; no es lo mismo que me reduzcan media hora a que sea la mitad de la jornada. En el caso de que sea una modificación sustancial, la empresa deberá justificar la medida a través de causas objetivas y notificarlo al trabajador. Frente a esa modificación el trabajador podrá: a) acatar la modificación con carácter permanente; b) impugnarla por considerarla injustificada; o c) resolver el Contrato con una indemnización de 20 días por año trabajado y tope de 9 mensualidades. Esta resolución también generaría derecho a paro.

La costumbre en las empresas es proponer a los trabajadores pactos, cuya firma **no es obligatoria** para los trabajadores. Para impugnar la Modificación Sustancial, el plazo es de 20 días laborales, por lo que es importante que contacten con el servicio de Asesoría Jurídica del Colegio una vez se les notifique. Es relevante que se firme la comunicación como NO CONFORME con la fecha en la que se está firmando.

**Soy trabajador por cuenta propia y beneficiario de la prestación extraordinaria por cese de actividad y he retomado mi actividad. ¿Sigo contando con alguna ayuda?**

Sí. A partir del 1 de julio los autónomos que vieran percibiendo la prestación extraordinaria por cese de actividad se beneficiarán automáticamente de una exoneración en las cuotas a la Seguridad Social de los meses de julio, agosto y septiembre. En julio, los beneficiarios/as de la prestación extraordinaria por cese de actividad no pagarán cuota de Seguridad Social, porque la exoneración será del 100%. En agosto, se pagará la mitad ya que la exoneración alcanzará el 50% en la cuota; y en la cuota del mes de septiembre, pagarán un 25% menos que en la cuota ordinaria.

No es necesario solicitar la exención, pues se efectuará de oficio por la Tesorería General de la Seguridad Social para todos los autónomos que

dejen de percibir la prestación extraordinaria por cese de actividad, mantengan el alta en el régimen correspondiente y no soliciten la prestación por cese de actividad.

### **Mi negocio está en marcha, pero sigo facturando muy poco. ¿Voy a seguir cobrando la prestación?**

Los autónomos que mantengan la actividad, pero vean reducida su facturación en el tercer trimestre en un 75 % respecto al mismo periodo en 2019 (o sus rendimientos netos sean inferiores en 1,75 veces el SMI) podrán solicitar la prestación ordinaria por cese de actividad. La prestación alcanza el 70% de la base reguladora, es decir, unos 660 euros para un trabajador o trabajadora autónoma que cotice por la base mínima. A esto hay que sumar el abono de la parte de la cuota correspondiente a contingencias comunes, por lo que el beneficio económico puede alcanzar los 930 euros mensuales.

### **¿Qué requisitos debo cumplir para solicitar la prestación ordinaria por cese de actividad?**

Hay que estar afiliados y en alta en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, en su caso, y estar al corriente de pago con la Seguridad Social. Si esto último no se cumple, el autónomo tiene treinta días naturales para ingresar las cuotas correspondientes.

Es necesario haber cotizado por cese de actividad como mínimo durante los 12 meses inmediatamente anteriores de forma continuada. Además, hay que acreditar una reducción de la facturación durante el tercer trimestre de 2020 de al menos el 75% en relación con el mismo periodo del año 2019, así como no haber obtenido durante esos mismos periodos unos rendimientos netos superiores a 5.818,75€ al trimestre (1,75 veces el SMI).

Puede solicitarse a partir del 1 de julio de 2020, pero solo tendrá efectos económicos desde esa fecha en el caso de que se solicite antes del 15 de julio. Si se solicita después, tendrá efectos desde el día siguiente al de la solicitud. Se percibirá, en principio, como máximo hasta el 30 de septiembre de 2020. A partir de esa fecha solo se podrá continuar percibiendo si cumplen todos los requisitos que establece la Ley General de la Seguridad.

### **Antes de ser tomadas las medidas adoptadas por el COVID-19, me fue notificada sanción administrativa, ¿Qué plazo tengo para recurrir?**

En este caso el plazo habría finalizado el día 30 de junio para interponer recurso o reclamación, conforme establece el segundo apartado de la Disposición Adicional Octava del Real Decreto Ley 11/2020 y teniendo en cuenta lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera del Real Decreto Ley 15/2020.

### **¿Es necesario solicitar la ampliación de plazos prevista en el artículo 33 del Real Decreto-Ley 8/2020 o se aplicarán por defecto?**

La norma no exige la presentación de ninguna solicitud para que se aplique la ampliación de los plazos. La ampliación se aplicará por defecto, sin perjuicio de que el interesado pueda decidir voluntariamente no agotar los plazos.

### **En el supuesto de quedar concedido de forma automática al plazo de 6 meses, ¿se podrá en cualquier momento solicitar carta de pago de la deuda y cancelar anticipadamente la misma? En este último caso, ¿se devengará algún tipo de interés de no haber transcurrido el plazo de 4 meses desde su solicitud?**

Como cualquier otro aplazamiento, el contribuyente puede cancelarlo y realizar el pago anticipado en cualquier momento.

Si la cancelación se produce en el plazo de 4 meses desde el último día de presentación de la autoliquidación (fecha límite de ingreso en voluntaria), no se devengarán intereses.

### **Si el arrendador llega a un acuerdo voluntario con el inquilino para rebajar la renta por el estado de alarma ¿tiene incidencia en la declaración de renta?**

Tendrá incidencia en la declaración de Renta 2020, que se presentará en 2021, no en la de Renta 2019, que se presenta ahora. El arrendador reflejará como rendimiento íntegro (ingresos) durante esos meses los nuevos importes acordados por las partes, cualquiera que sea su importe. Además, debe tener presente que seguirán siendo deducibles los gastos necesarios y que no procederá la imputación de rentas inmobiliarias al seguir arrendado el inmueble.

### **¿Es posible rescatar los derechos consolidados de los planes de pensiones, planes de previsión asegurados, planes de previsión social empresarial y mutualidades de previsión social como consecuencia del Covid 19?**

Excepcionalmente, los contribuyentes que:

- ▶ Se encuentren en situación legal de desempleo como consecuencia de un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) derivado de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.
- ▶ Sean empresarios titulares de establecimientos cuya apertura al público se haya visto suspendida como consecuencia de lo establecido en el artículo 10 del Real Decreto 463/2020.
- ▶ Sean trabajadores por cuenta propia que hubieran estado previamente integrados en un régimen de la Seguridad Social como tales y hayan cesado en su actividad como consecuencia de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

Podrán hacer efectivos sus derechos consolidados hasta los siguientes importes respectivamente:

- ▶ Los salarios dejados de percibir mientras se mantenga la vigencia del expediente de regulación temporal de empleo (ERTE).
- ▶ Los ingresos netos estimados que se hayan dejado de percibir mientras se mantenga la suspensión de apertura al público.
- ▶ Los ingresos netos estimados que se hayan dejado de percibir mientras se mantenga la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

Este reembolso de derechos consolidados podrá solicitarse durante el plazo de seis meses desde el 14 de marzo de 2020, y queda sujeto al régimen fiscal establecido para las prestaciones de los planes de pensiones, esto es, tributan como rendimientos del trabajo imputándose al año en que sean percibidos.

### **¿Tenía que proceder a realizar la Renta de 2019?**

Si, tenía que realizar la declaración de la Renta del año 2019, teniendo de plazo del 1 de abril del 2020 al 30 de junio de 2020, siendo el 25 de junio el último de día de presentación con domiciliación bancaria.

