

BARTOLOME
& BRIONES

“Legal Status” en España

1 ABR 20



“Carta desde casa”

Apreciados clientes y amigos,

Nuestro mundo ha cambiado de forma radical. De pronto, nos encontramos en una economía de guerra a nivel global, provocada por la pandemia que, según dice la medicina, superaremos en un próximo futuro, pero de la que saldremos inmersos en una crisis económica difícil de poder valorar.

Como abogados ya estamos asesorando en unas necesidades económicas no previstas hace un mes. En lo laboral, con la gestión de ERTes; en lo mercantil, buscando acuerdos en incumplimientos de contratos por fuerza mayor, y en la gestión financiera y de supervivencia de las empresas, negociando con bancos y proveedores. También analizando concursos de acreedores como vehículo de supervivencia de muchas empresas para tratar de sobrevivir a este escenario actual.

Desde Bartolomé & Briones ofrecemos una serie de información que se irá modificando en función de las novedades legales que irán apareciendo los próximos días, semanas y meses.

Ánimo y seguimos...

Salvador Bartolomé
Senior Partner
Bartolomé & Briones, SLP

Índice

1. Medidas mercantiles	4
2. Medidas laborales	7
3. Medidas fiscales	17
4. Medidas procesales	20

1. Medidas mercantiles

Mercantil

A continuación se detallan las principales medidas de flexibilización de las obligaciones de las sociedades civiles, mercantiles y cooperativas, las asociaciones, las fundaciones y los administradores de todas ellas, promulgadas por el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19:

- 1. Sesiones de los órganos de administración:** durante el periodo en el que se encuentre en vigor el estado de alarma, se habilita la posibilidad de celebrar las sesiones de los órganos de gobierno y administración de las sociedades mercantiles, asociaciones, sociedades civiles, sesiones del consejo rector de las sociedades cooperativas y del patronato de las fundaciones, mediante sistemas telemáticos o por escrito y sin sesión, sin necesidad de previsión expresa al efecto en los Estatutos Sociales.
- 2. Cuentas anuales:** Se suspende el plazo de tres meses a computar desde la finalización del ejercicio social para la formulación de las Cuentas Anuales hasta el levantamiento del estado de alarma, momento en el que el citado periodo se reanudará por un plazo adicional de tres meses.
- 3. Junta ordinaria de socios:** A ser convocada para celebrarse dentro de los tres meses siguientes a la fecha de formulación de las Cuentas Anuales (evidentemente a computar desde la finalización del nuevo plazo del que dispone el órgano de administración para su formulación indicado en el punto "2" anterior).
- 4. Derecho de separación del socio:** Suspensión del plazo legal establecido al efecto reanudándose el mismo en el momento de levantamiento del estado de alarma.
- 5. Disolución:** En caso de concurrencia de causa legal o estatutaria de disolución de la sociedad, el plazo del que disponen los administradores para convocar la junta tendente a adoptar los acuerdos oportunos al efecto se suspende hasta el momento en el que se levante el estado de alarma.
- 6. Responsabilidad de los administradores:** En caso de que la causa de disolución se produzca durante el periodo en el que se encuentre en vigor el estado de alarma, los administradores no responderán de las deudas sociales contraídas durante dicho periodo.

7. Concurso de acreedores:

- (a) El deudor que se encuentre en estado de insolvencia no tendrá el deber de solicitar la declaración de concurso hasta que transcurran dos meses a computar desde la finalización del estado de alarma.

- (b) Tampoco tendrá el deber de solicitar la declaración de concurso mientras esté vigente el estado de alarma, el deudor que hubiera comunicado al juzgado competente para la declaración de concurso la iniciación de negociación con los acreedores para alcanzar un acuerdo de refinanciación, o un acuerdo extrajudicial de pagos, o para obtener adhesiones a una propuesta anticipada de convenio, aunque hubiera vencido el plazo a que se refiere el apartado quinto del artículo 5 bis de la Ley Concursal.

2. Medidas laborales

Laboral

Situación actual

Como consecuencia del escenario actual de crisis sanitaria a nivel nacional e internacional con motivo de la devastadora propagación del Coronavirus, el Gobierno de España ha aprobado hasta la fecha las siguientes normas con carácter de urgencia:

- 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.
- Real Decreto-Ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del Covid-19.
- 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.
- Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19.
- Real Decreto-Ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del Covid-19.
- Real Decreto-Ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el Covid-19.

Medidas aprobadas en materia laboral y de la Seguridad Social

Las medidas aprobadas en la esfera de las relaciones laborales por el Gobierno de España, debido al impacto en la economía producido por la crisis sanitaria del Covid-19, han tenido como objeto reforzar la protección de los trabajadores y empresas que se hayan visto afectadas por esta situación de emergencia sanitaria y, por otro lado, flexibilizar las relaciones laborales con tal de adaptarse a esta situación de extraordinaria gravedad.

Asimismo, en materia de Expedientes de Regulación de Empleo, en adelante ERTES, se ha clarificado la normativa permitiendo la adopción de un ERTE por causa de fuerza mayor en los supuestos en los que la actividad del empleado se haya visto imposibilitada como consecuencia de la declaración del estado de alarma o de una situación de aislamiento a causa del Covid-19.

Además, se han adoptado medidas de fomento de la modalidad del teletrabajo o trabajo a distancia, con tal de que las empresas, en la medida de lo posible, eviten suspender su actividad, con las consecuencias negativas que esto supone, y puedan, de esta manera, minimizar el riesgo de contagio.

A continuación, se resumen las iniciativas más destacadas de cada normativa:

1. 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

1.1. Consideración de “*accidente de trabajo*” de la situación de aislamiento o contagio por el Covid-19 (artículo 5)

Es decir, para aquellos casos en que los empleados se encuentren en periodo de cuarentena o contagiados por el Covid-19, se considerará, de manera excepcional, como una situación asimilada a un accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Así pues, los empleados en dichas situaciones tendrán derecho a percibir una prestación por incapacidad temporal equivalente a un importe del 75% de la base reguladora, a partir del día siguiente de la baja.

En este sentido, podrán acceder a dicha prestación, todos aquellos empleados por cuenta propia o ajena, siempre que se encuentre en situación de alta en el Régimen de la Seguridad Social.

2. Real Decreto-Ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del Covid-19

2.1. Bonificaciones para el turismo, comercio y hostelería (artículo 13)

Todas aquellas empresas dedicadas al sector del turismo, comercio y hostelería (debiendo estar vinculadas al sector del turismo), que su actividad productiva se genere en los meses de febrero, marzo, abril, mayo y junio, y que inicien o mantengan en alta durante estos meses a los empleados con contrato fijo y discontinuo, podrán disfrutar de una bonificación del 50% de las cuotas empresariales por contingencias comunes, así como por los conceptos de recaudación conjunta de desempleo, FOGASA y formación profesional. La duración de la bonificación será desde fecha 01.01.20 a 31.12.20, excepto en las Islas Baleares y Canarias, las cuales se aplicará durante los meses de febrero a marzo.

3. Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19

3.1. Medidas relativas a la modalidad del trabajo a distancia

a. Promoción de la modalidad de teletrabajo (artículo 5)

Se establece la aplicación de medidas que fomenten aquellos sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del

trabajo a distancia, debiendo la Empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado.

Estas medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad.

b. Habilitación para la autoevaluación en materia preventiva del puesto de trabajo (artículo 5)

Se dispone que, con el objetivo de facilitar el ejercicio de la modalidad de trabajo a distancia en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por el propio empleado.

3.2 Medidas relativas a la conciliación laboral y familiar

a. Los empleados por cuenta ajena podrán adaptar o reducir su jornada de trabajo hasta en un 100% (artículo 6)

Los empleados por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del Covid-19.

Se entenderá que concurren dichas circunstancias excepcionales cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de alguna de las personas indicadas en el apartado anterior que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo como consecuencia directa del Covid-19.

Asimismo, se considerará que concurren circunstancias excepcionales cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el Covid-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos. También se considerará que concurren circunstancias excepcionales que requieren la presencia de la persona trabajadora, cuando la persona que hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia directos de cónyuge o familiar hasta segundo grado de la persona trabajadora no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas relacionadas con el Covid-19.

El derecho previsto en este artículo es un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, que debe tener como presupuesto el reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y la evitación de la perpetuación de roles, debiendo ser justificado, razonable y

proporcionado en relación con la situación de la empresa, particularmente en caso de que sean varias las personas trabajadoras que acceden al mismo en la misma empresa.

3.3 Medidas relativas a los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo

a. Flexibilización en la tramitación de ERTES por fuerza mayor (artículo 22)

En este sentido, todas aquellas suspensiones de contratos de trabajo o reducciones de jornada con causa directa por pérdida de actividad derivada de las medidas gubernamentales adoptadas como consecuencia del Covid-19 (incluida la declaración del Estado de Alarma) y que impliquen la suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales, restricciones en el transporte público y en la movilidad de las personas y mercancías, falta de suministros, o bien, situaciones urgentes debidas al contagio de la plantilla y medidas de aislamiento preventivo tendrán la consideración de situación de fuerza mayor.

Debido a la extraordinaria urgencia que requiere la adopción de medidas como los ERTES, se han flexibilizado los plazos para su tramitación. De manera excepcional, la resolución de la autoridad laboral, previo informe potestativo de la Inspección de Trabajo, que constate la presencia de las causas de fuerza mayor, deberá tener una duración máxima de 5 días desde su solicitud. Contrastando, de esta manera, con el anterior plazo previsto, que podía llegar a ser de hasta 15 días.

Por otra parte, debido a la extraordinaria necesidad de agilizar el procedimiento, no se contempla un plazo para la constitución de una comisión negociadora o un período de consultas previo, ya que el período de consultas, en circunstancias normales, era de 15 días y el plazo para la constitución de la comisión negociadora era de 7 días, pudiendo llegar en ocasiones a 15.

En sustitución, la empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de esta.

b. Exoneración a las empresas en la obligación de pago en las cuotas de Seguridad Social de los empleados afectados un ERTE por fuerza mayor debido al Covid-19 (artículo 24)

En aquellos ERTES tramitados y autorizados en base a fuerza mayor temporal vinculada al Covid-19, la Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a las empresas del abono de la aportación empresarial, así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado en base a dicha causa cuando la empresa, a 29 de febrero de 2020, tuviera menos de 50 empleados en situación de alta en la Seguridad Social.

Si la empresa tuviera 50 empleados o más, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75 % de la aportación empresarial.

Esta exoneración también beneficiara a las empresas que hayan llevado a cabo un ERTE de manera previa a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2020, siempre que el mencionado ERTE sea consecuencia del Covid-19.

- c. Habilitar acceso a las prestaciones por desempleo a empleados sin el periodo de cotización necesario (artículo 25)*

En los supuestos de ERTE debido a las especiales circunstancias derivadas del Covid-19, se reconoce el derecho a la prestación contributiva por desempleo a los empleados afectados, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello. Este derecho se extiende a los afectados por ERTES, de manera previa, incluso, al Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, siempre y cuando se traten de ERTES con una causa relacionada con el Covid-19.

- d. No computar periodos de prestación de desempleo como consecuencia de los ERTES iniciados en el marco del Covid-19 (artículo 25)*

En los supuestos de ERTE debido a las especiales circunstancias derivadas del Covid-19, no computará el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de las citadas circunstancias extraordinarias, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos. Este derecho también se les reconoce a los trabajadores afectados por un ERTE previo al Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, siempre y cuando se traten de ERTES con una causa relacionada con el COVID-19.

4. Real Decreto-Ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del Covid-19

4.1. Medidas relativas a los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo

- a. Agilización de la tramitación y el abono por desempleo a los trabajadores afectados por un ERTE a causa de la crisis del Covid-19 (artículo 3)*

Las empresas que realicen un ERTE, como consecuencia del Covid-19, tienen la obligación de presentar, colectivamente, la solicitud de la prestación por desempleo al Servicio Estatal de Empleo (SEPE) de los trabajadores afectados por la medida de suspensión o de reducción de jornada.

Los plazos establecidos son 5 días, desde la solicitud del ERTE si es por causa de fuerza mayor o desde la notificación a la autoridad laboral de la decisión de la adopción del ERTE (si es por causas económicas, productivas, técnicas u organizativas relacionadas con el Covid-19). En caso de que la causa de fuerza mayor se haya producido con anterioridad al 28.03.20, se contarán cinco días desde dicha fecha.

b. Protección al trabajador temporal que haya sido afectado por un ERTE (artículo 5)

En los contratos temporales (incluidos los formativos, de relevo e interinidad) que hayan sido suspendidos mediante un ERTE debido a causas económicas, productivas, técnicas u organizativas o de fuerza mayor, como consecuencia de la crisis sanitaria del COVID-19, durante el periodo que dure dicha suspensión, el plazo de duración máxima quedará interrumpido.

c. Limitación de la duración del ERTE por fuerza mayor al estado de alarma y sus prórrogas (Disposición adicional primera)

Los ERTES que se hayan llevado a cabo alegando una causa de fuerza mayor, prevista en el Real Decreto 463/2020, en el contexto de la crisis sanitaria del Covid-19, tendrán una duración restringida únicamente al periodo de vigencia del Estado de Alarma.

Además, en caso de que la autoridad competente para constatar los hechos causantes de la suspensión del contrato de trabajo no resuelva en el plazo fijado legalmente, su silencio debe ser interpretado en sentido positivo, y la duración de la suspensión también debe coincidir con la duración del Estado de Alarma.

d. Persecución de las solicitudes de prestación por desempleo o ERTES fraudulentas o incorrectas que den lugar a la percepción indebida de prestaciones (Disposición adicional segunda)

Para evitar que las empresas presenten incorrecciones o falsedades en las solicitudes de los ERTES o que, del mismo modo, se solicitasen medidas de suspensión o reducción de la jornada de trabajo que no tuviesen conexión suficiente con la causa que las justifica, siempre que dé lugar a la percepción de prestaciones indebidas, se prevé el régimen sancionador establecido en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), el cual tipifica esta conducta, calificándola de grave.

Además, se contempla como infracción muy grave, de conformidad con la LISOS, el falseamiento de documentos en aras de facilitar a los empleados el acceso a prestaciones por desempleo de manera fraudulenta.

En este caso, la Empresa deberá devolver a la entidad gestora las prestaciones percibidas indebidamente por el empleado, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir, con el límite máximo de la suma de dichos salarios.

e. Fijación de la fecha de efectos de la prestación por desempleo (Disposición adicional tercera)

En el caso de que las prestaciones por desempleo tengan como origen la adopción de un ERTE por fuerza mayor, la fecha de la situación de desempleo coincidirá con el momento en que se produjo dicha causa, de lo contrario, si es por causas económicas, organizativas, técnicas o productivas, será en el momento en que la empresa comunique a la autoridad laboral competente la decisión adoptada.

4.2. Medidas relativas a la extinción de los contratos de trabajo

- a. Prohibición de despedir por causas objetivas (económicas, organizativas, técnicas, productivas o de fuerza mayor) cuando tengan una causa relacionada con el COVID-19 (artículo 2)*

Se prohíbe la posibilidad de extinguir o llevar a cabo despidos objetivos justificados por una causa relacionada con el Covid-19, ya sea económica, organizativa, técnica, productiva o de fuerza mayor. En este sentido, la prohibición de llevar a cabo un despido por estas causas provoca su calificación como improcedente o nulo, en función de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

5. Real Decreto-Ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el Covid-19

5.1. Medidas relativas al permiso retribuido obligatorio recuperable

- a. Permiso retribuido obligatorio recuperable (artículo 1, 2 y Disposición transitoria segunda)*

Los empleados que no se hayan visto afectados por la suspensión de actividades y apertura de establecimientos, llevada a cabo por el Real Decreto 463/2020, por el que se declara el estado de alarma, deberán acceder, de manera obligatoria, al permiso retribuido recuperable, entre el 30.03.20 y el 09.04.20, ambos inclusive.

A diferencia de las personas afectadas por la aplicación de un ERTE, en los permisos retribuidos se disfruta de la percepción de la totalidad del salario, incluyendo el salario base y los complementos salariales.

Sin embargo, estarán excluidas del permiso retribuido recuperable las personas trabajadoras que presten servicios calificados como esenciales en el anexo del Real Decreto-ley 10/2020, los trabajadores se hayan visto afectados por la suspensión de su contrato de trabajo, debido a la aplicación de un ERTE, los trabajadores que se encuentren de baja, los que tengan su contrato suspendido por otras causas legalmente previstas o las personas que puedan seguir desempeñando su actividad con normalidad mediante el teletrabajo o cualquiera de las modalidades no presenciales de prestación de servicios.

En el caso de los trabajadores del ámbito del transporte que se encuentren realizando un servicio que no se encuentre en el anexo del Real Decreto-ley 10/2020, en el momento de su entrada en vigor, iniciarán el permiso retribuido recuperable una vez hayan finalizado el servicio en curso, incluyendo como parte del servicio, en su caso, la operación de retorno correspondiente.

b. Recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante el permiso retribuido (artículo 3)

La recuperación de las horas de trabajo se podrá hacer efectiva desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma hasta el 31.12.20.

La forma en que deberán ser recuperadas las horas relativas al permiso deberán ser negociadas, mediante un periodo de consultas, de 7 días como máximo, entre los representantes de los trabajadores y la empresa.

En el caso de que no exista representación legal en la empresa, la comisión representativa deberá estar formada por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y con la legitimación para formar parte de la comisión negociadora del Convenio Colectivo de aplicación. En su defecto, por 3 empleados de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

El quórum para alcanzar el acuerdo será el de la mayoría, siempre que se represente a la mayoría de afectados por el permiso extraordinario. Esta comisión debe estar constituida en un plazo improrrogable de cinco días.

Durante el periodo de consultas podrá acordarse su sustitución por los procedimientos de mediación o arbitraje previstos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico (artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores).

c. Actividad mínima indispensable en caso de aplicar el permiso retribuido (artículo 4)

Las empresas que estén obligadas a aplicar el permiso retribuido podrán establecer, si es necesario, el número mínimo de plantilla o los turnos de trabajo estrictamente imprescindibles, con el fin de mantener la actividad indispensable.

d. Garantías para la reanudación empresarial (Disposición transitoria primera)

Se otorga un margen a las empresas, en caso de que sea imposible interrumpir de modo inmediato su actividad productiva, de manera que puedan llevar a cabo las tareas que resulten imprescindibles durante el día lunes 30 de marzo, con tal de poder hacer efectivo el permiso retribuido recuperable sin perjudicar de manera irremediable o desproporcionada la reanudación de la actividad empresarial.

5.2 Medidas relativas a los servicios esenciales

a. Servicios esenciales en la Administración de Justicia (Disposición adicional tercera)

Los jueces, fiscales, letrados de la Administración de Justicia y demás personal al servicio de esta seguirán atendiendo las actuaciones procesales no suspendidas por el RD 463/2020. Además, continuarán prestando servicios para la prestación de los servicios esenciales del Registro Civil conforme a las Instrucciones del Ministerio de Justicia.

b. Empleados públicos y personal con legislación específica propia (disposición adicional primera)

En relación a los empleados públicos, se habilita al Ministerio de Política Territorial y función pública y a los competentes en las comunidades autónomas y entidades locales para dictar las instrucciones y las resoluciones necesarias, con tal de regular el mantenimiento de los servicios públicos considerados esenciales.

c. Medidas relativas a las contrataciones del sector público (Disposición adicional quinta)

Las medidas relativas al permiso retribuido recuperable no serán aplicables a las personas trabajadoras de las empresas adjudicatarias de contratos de obras, servicios y suministros del sector público que sean indispensables para el mantenimiento y seguridad de los edificios públicos y la adecuada prestación de los mismos en forma no presencial.

Además, respecto a las actividades relativas a los contratos con el sector público, podrán seguirse desarrollando, en el caso de encontrarse en el Anexo del Real Decreto-ley 10/2020.

3. Medidas fiscales

Fiscal

La incidencia económica que el brote de COVID-19 está teniendo en la economía española ha provocado que desde el gobierno, y a los efectos de intentar paliar los efectos que está teniendo en las empresas españolas, se hayan tomado una serie de medidas de ámbito tributario, con importantes incidencias en el día a día de las empresas españolas.

A continuación, se procede a realizar un pequeño resumen de las mismas:

1. Medidas relativas al aplazamiento de tributos:

Aquellos deudores sean persona o entidad con un volumen de operaciones no superior a 6.010.121,04 euros en el año 2019 podrán aplazar el ingreso de la deuda tributaria correspondiente a todas aquellas declaraciones-liquidaciones y autoliquidaciones cuyo plazo de presentación e ingreso finalice desde el día 13 de marzo de 2020 y hasta el día 30 de mayo de 2020, ambos inclusive, siempre que las solicitudes presentadas hasta esa fecha reúnan los requisitos a los que se refiere el artículo 82.2.a) de la Ley General Tributaria (cuantía limitada, actualmente 30.000,00 Euros).

Las condiciones del aplazamiento serán las siguientes:

- i. El plazo será de seis meses.
- ii. No se devengarán intereses de demora durante los primeros tres meses del aplazamiento.

2. Flexibilización de los plazos tributarios:

Se amplían los plazos de:

- Los pagos de deudas tributarias derivadas de liquidaciones tanto en periodo voluntario como en periodo ejecutivo, una vez notificada la providencia de apremio.
- Los vencimientos de plazos y fracciones de deudas aplazadas o fraccionadas.
- Los plazos de subastas y adjudicaciones en procedimientos de embargo o apremio.
- Los plazos para atender a requerimientos, diligencias de embargo o solicitudes de información.

- Los plazos para formular alegaciones a la apertura o plazos de audiencia en procedimientos:
 - De aplicación de los tributos.
 - Sancionadores.
 - De declaración de nulidad, devolución de ingresos indebidos, rectificación de errores materiales y revocación.
- Los plazos para atender requerimientos, formular alegaciones a la apertura o plazos de audiencia en aquellos actos ante la Dirección General del Catastro.

El aplazamiento concedido será hasta:

- a) El día 30 de abril de 2020 para aquellos actos comunicados antes del 18 de marzo.
- b) El día 20 de mayo de 2020 para aquellos actos comunicados con posterioridad al 18 de marzo.

Las citadas ampliaciones de plazo no se aplicarán a la presentación de declaraciones y autoliquidaciones tributarias.

3. Trámites ante la jurisdicción económico-administrativa (recursos ante los Tribunales Económico- Administrativos):

- **Interposición de recursos:** para aquellos procesos cuyo plazo no hubiera finalizado con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo el plazo de interposición de recursos o reclamaciones económico-administrativas será de un mes a contar desde el 1 de mayo o el día siguiente a la pérdida de vigencia del estado de alarma, si esta fuese posterior. No obstante, ante la ausencia de manifestación del criterio de los órganos económico-administrativos en la materia, un principio de prudencia recomendaría que se respete el plazo ordinario de impugnación.
- **Formulación de alegaciones:** si el plazo correspondiente hubiese comenzado a correr antes del 18 de marzo, no se ve afectado por la nueva regulación, por lo que deberán tramitarse en el plazo que corresponda de acuerdo con la norma ordinaria. Sin embargo, si la apertura del trámite de alegaciones se notifica ante el 18 de marzo y el 30 de abril, el plazo se extiende hasta el 20 de mayo de 2020, salvo que de acuerdo con la normativa general el plazo aplicable sea mayor. No obstante, al no hacerse mención específica de este trámite en la nueva regulación, se recomienda tramitarlo dentro del plazo aplicable a la normativa ordinaria.

4. Medidas procesales

Procesal

El Real Decreto 463/2020, de fecha 14 de marzo, que estableció el estado de alarma, impone la suspensión de todos los procedimientos judiciales, en todas las jurisdicciones, y de los plazos en curso, salvo en ciertos procedimientos especiales, como las actuaciones penales con detenido, las medidas cautelares en materia de violencia sobre la mujer o menores, o el procedimiento para la protección de los derechos fundamentales.

1. Suspensión de plazos.

Dicha suspensión supone que los plazos que estuvieran en curso quedan paralizados y que se reanudarán en el momento en que termine el estado de alarma. No se reanudarán de cero, sino que seguirán contando en el día en que se quedaron el 14 de marzo.

Ha existido cierta duda inicial sobre esta cuestión, pero la Abogacía del Estado ha emitido una consulta vinculante donde aclara la interpretación correcta.

No obstante, la citada norma regula que el juez podrá acordar la práctica de cualquier actuación judicial que considere necesaria para evitar perjuicios irreparables a las partes.

2. Suspensión de plazos de prescripción y caducidad.

Por otro lado, el Real Decreto acuerda la suspensión de los plazos de prescripción y caducidad de las acciones. En consecuencia, los plazos habituales para cualquier demanda judicial, como por ejemplo el plazo de prescripción de 5 años para las reclamaciones por incumplimiento contractual, quedan interrumpidos y se reanudarán cuando se levante el estado de alarma.

3. Presentación de escritos.

En relación a esta suspensión, el Consejo General del Poder Judicial acordó el 18 de marzo prohibir las presentaciones de demandas y escritos por el sistema LexNet, que es el sistema online por el que habitualmente los procuradores presentan los escritos. Si bien dicho sistema permite técnicamente presentar un escrito cualquier día a cualquier hora, se tomó dicha decisión interpretando que era lo pertinente dada la suspensión impuesta y para no saturar los juzgados. En consecuencia, cualquier escrito presentado por LexNet a partir del 19 de marzo se tendrá por no presentado.

En teoría los escritos anteriores al 19 de marzo sí se tienen por presentados y se tramitarán cuando se levante el estado de alarma, si bien existe duda al respecto, porque podría interpretarse que el acuerdo del CGPJ debe aplicarse a todos los escritos a partir del 14 de marzo. En consecuencia, es recomendable preguntar en cada caso en que se haya presentado un escrito en ese intervalo, y en su caso volver a presentar esos escritos cuando se levante el estado de alarma.

