

SITUACIONES LABORALES, FISCALES Y COOPERATIVAS DERIVADAS DEL CORONAVIRUS

Aun cuando cada día nos encontramos con medidas de las autoridades públicas e interpretaciones que pueden incidir sobre lo que contamos en estas líneas, hemos querido aportar nuestro análisis de las diferentes opciones que tenemos como trabajadores/as, como socios/as trabajadoras y como entidades de la economía social ante las situaciones derivadas de la aparición del coronavirus y las decisiones tendentes a evitar su rápida propagación masiva.

Esperamos que, aunque esquemáticas, os sean de utilidad

A) MEDIDAS LABORALES

PREVENCIÓN DEL RIESGO DE CONTAGIO EN EL PUESTO DE TRABAJO:

Considerando la importancia del derecho a la protección de la salud en el trabajo, siendo la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) de aplicación también para las cooperativas de trabajo y sus socias o socios trabajadores, y siendo la prevención la mejor herramienta frente a los contagios masivos, merece la pena hacer algún recordatorio de posibles medidas de prevención de aplicación a la actual situación.

- **Medidas de prevención:**

- **Deber de comunicación** por cada trabajador/a o socios/as trabajadoras de situaciones de riesgo personales en las que hayan podido verse involucradas (Es un deber laboral en virtud del artículo 29 LPRL). La empleadora no tiene conocimiento directo a través de las autoridades sanitarias de las personas afectadas o en observación por este virus.
- **Medidas de higiene y otras de protección individual** en los centros de trabajo. La empleadora viene obligada a comunicar a toda su plantilla dichas medidas, con adecuación a la actividad que se desarrolla en cada centro de trabajo. Debe haber participación de los y las trabajadoras en la toma de estas decisiones.
- **Limitación de viajes o salidas** a centros o lugares de riesgo de contagio:
 - Si lo decide la empleadora no hay problema alguno
 - ¿Puede negarse el o la trabajadora si la empresa obliga a ir a lugares de riesgo?: Sólo puede haber una negativa justificada y, por lo tanto, no sancionable, cuando se considera que hay un “riesgo grave e inminente para su vida o salud” (artículo 21 LPRL). Esta siempre es una decisión conflictiva, puesto que la consideración de la gravedad e inminencia del riesgo para la salud es subjetiva, por lo que conviene ser prudentes en el uso de este derecho.
- **Teletrabajo.** Actualmente no sólo es una medida de prevención, sino

también de conciliación, ante el cierre de centros educativos. Deberán negociarse las condiciones del teletrabajo y la empleadora ha de facilitar los medios necesarios para que se pueda desarrollar eficazmente. En las cooperativas la negociación se sustituye por acuerdos lo más consensuados posibles. El RDL 8/2020 de 17 de marzo prioriza el teletrabajo sobre las medidas de suspensión de relaciones laborales y sobre las reducciones de jornada, instando a las empresas a hacer esfuerzos para facilitar el trabajo a distancia. El mismo Real Decreto Ley establece que, en este periodo excepcional, **no se obliga hacer una Evaluación externa de Riesgos Laborales del domicilio del trabajador o trabajadora.**

ACTIVIDAD SUSPENDIDA OBLIGATORIAMENTE (ERTE POR FUERZA MAYOR):

La justificación legal inicial de la suspensión de actividades se ha sustentado en la breve Ley Orgánica 3/1986 de Medidas especiales en Materia de salud pública.

Sobre esa base, a medida que se ha ido tomando conciencia del rápido contagio por coronavirus, se han ido ampliando las actividades económicas suspendidas.

En la Comunidad de Madrid inicialmente (11 y 12 de marzo) fueron afectados por la suspensión de actividades los y las trabajadoras y socios/as trabajadoras de:

- Centros de mayores
- Centros escolares privados no concertados o financiados públicamente (respecto de éstos se está indicando la necesidad de continuar con la formación on line)
- Escuelas infantiles, incluso las de gestión indirecta
- Empresas de actividades extraescolares y comedor

Este listado fue ampliándose y actualmente ya en todo el estado español se han suspendido, en virtud del **Real Decreto 463/2020 de 14 de marzo por el que se declara el estado de alarma**, actividades como:

- Apertura al público de los locales y establecimientos minoristas, excepto los de alimentación, , productos y bienes de primera necesidad, farmacias, centros médicos, ópticas y productos ortopédicos y algunos otros. Se deja un margen amplio para la suspensión de cualquier otra actividad que se considere pueda suponer un riesgo de contagio.
- Museos, archivos, bibliotecas, y locales en los que se desarrollen espectáculos públicos, actividades deportivas y de ocio.
- Hostelería y restauración, pudiendo prestarse exclusivamente servicios de entrega a domicilio.
- Verbenas, desfiles y fiestas populares.
- ¡No se cierran las iglesias!.

Ante esta situación las empresas pueden acudir a la figura de los **Expedientes de Regulación de Empleo (ERTE)** (artículo 47.3 ET), mediante la que se puede:

- **Suspender** la relación laboral de todos o parte de trabajadores y trabajadoras, y la relación societaria de socios y socias trabajadoras de cooperativas
- **Reducir la jornada de trabajo** de estas mismas personas

Mientras se está en suspensión del contrato por ERTE se tiene derecho al cobro de las prestaciones por desempleo, reanudándose con normalidad la relación de trabajo en cuanto termina la imposibilidad de desarrollar la actividad.

En términos generales los ERTes pueden estar justificados por:

- una mala situación económica
- una disminución importante de la actividad
- razones organizativas de la empresa
- **una fuerza mayor.**

La preferencia para acogerse a la figura de la **fuerza mayor** radica en que estos ERTes **se tramitan de manera más ágil** que los que están motivados en otras causas y, además, **tienen efectos retroactivos** hasta el momento en el que ocurrió la fuerza mayor (por ejemplo, desde el momento en el que hubo que cesar una actividad), aunque se tramite con posterioridad.

Además de estas ventajas, tras la aprobación el 17 de marzo del RDL 8/2020, **si la administración admite la declaración de fuerza mayor**, las consecuencias son las siguientes:

- los y las trabajadoras afectadas tienen derecho a prestaciones por desempleo:
 - Sin necesidad de hacer solicitudes individualizadas
 - Sin que estas prestaciones se tengan en cuenta para futuras situaciones de desempleo (no se considera consumido desempleo)
 - Sin necesidad de tener un periodo mínimo de cotización previo
 - Este periodo de desempleo se considera, **a todos los efectos**, como efectivamente cotizado.
- las empresas o empleadoras con menos de 50 trabajadores/as **NO** tienen obligación de realizar la aportación empresarial de cotizaciones a la seguridad social por sus trabajadores o trabajadoras durante este periodo de suspensión o en la parte correspondiente a la jornada reducida (**esta exoneración sólo es válida para estos supuestos de fuerza mayor y no para otros ERTes**).

En el RDL 8/2020 se dice que *“Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el presente real decreto-ley estarán sujetas al compromiso de la empresa de*

mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad". Es claro que la exención en la cotización en estos supuestos de fuerza mayor se podría perder a posteriori si no se mantiene el empleo en los seis meses siguientes, pero es muy dudoso que la reducción de empleo en la empresa pueda perjudicar a los y las trabajadores que se hayan beneficiado de estas condiciones especiales de la prestación por desempleo.

La efectividad de la suspensión de empleo o reducción de jornada y, por lo tanto, el momento desde el que se pueden cobrar las prestaciones por desempleo, se puede retrotraer a la fecha en la que se ha producido el cese de actividad.

Estas medidas son también aplicables, al amparo de lo dispuesto por el RD 1043/1985, a las **cooperativas de trabajo respecto de sus socios y socias trabajadoras**, siempre que la cooperativa hubiera optado por la asimilación al régimen general de la seguridad social.

La tramitación de estos expedientes de suspensión de la relación o de reducción de jornada, cuando se consideren que son causados por fuerza mayor, se ha simplificado con reducción de los tiempos de resolución administrativa y clarificación de la documentación que se ha de aportar, tanto para empresas mercantiles como para cooperativas de trabajo.

¿CUANDO SE PUEDE TRAMITAR UN ERTE ACOGIDO A LA FUERZA MAYOR?

Estando claro que ante una suspensión obligatoria de la actividad el ERTE se puede tramitar por **fuerza mayor**, la duda surge cuando la actividad no se puede desarrollar por otras circunstancias que no son directamente la prohibición de la actividad (por ejemplo, reducción de trabajo, imposibilidad de acceder a determinados espacios para realizar el trabajo, dificultad de acceso al material necesario para el trabajo,)

Para aclarar cuándo estas situaciones se pueden considerar derivadas de **fuerza mayor** hay que acudir al RDL 8/2020, en el que expresamente se considera proveniente de fuerza mayor las suspensiones o reducciones de jornada causadas por:

- suspensión o cancelación de actividades decididas por las autoridades sanitarias, incluido el estado de alarma, como consecuencia del COVID-19 (prohibición);
- cierre temporal de locales de afluencia pública;
- restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías;
- falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad;
- situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria"

MEDIDAS QUE PUEDE ADOPTAR LA EMPRESA DERIVADAS DE UN DESCENSO EN LA ACTIVIDAD, AL MARGEN DE LA FUERZA MAYOR

- **ERTES DIFERENTES A FUERZA MAYOR** Fuera de estos supuestos los ERTES se deben tramitar amparados en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, aunque el RDL 8/2020 reduce los plazos para su tramitación.

Al amparo de lo dispuesto por el artículo 47 del ET, la empleadora puede suspender contratos o reducir temporalmente jornadas de trabajo con o sin acuerdo con la representación de los y las trabajadoras, amparándose en la reducción de actividad y, por lo tanto, por causas productivas y/o económicas.

- **Adaptación de la jornada laboral para permitir el cuidado de familiares por necesidad derivada del COVID-19**

Considerando que es clara la redacción de las condiciones para ejercitar el derecho de los y las trabajadoras a la adaptación de la jornada laboral, se transcribe literalmente lo que se dice en el RDL 8/2020:

*“1. Las personas trabajadoras 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 en los términos previstos en el presente artículo, **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,***
- *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,***
- *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.”

2. El derecho a la adaptación de la jornada es una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, **debidamente acreditadas**, y las necesidades de organización de la empresa. Empresa y persona trabajadora deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.

El derecho a la adaptación de la jornada podrá referirse a la **distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo**, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado objeto del presente artículo. Puede consistir en cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas contempladas en la presente norma,, que se limita al período excepcional de duración del COVID-19.

3. Las personas trabajadoras **tendrán derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo** en las situaciones previstas en el artículo 37.6, del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren las circunstancias excepcionales previstas en el apartado primero de este artículo, **con la reducción proporcional de su salario**. Salvo por las peculiaridades que se exponen a continuación, esta reducción especial se regirá por lo establecido en los artículos 37.6 y 37.7 del Estatuto de los Trabajadores así como por el resto de normas que atribuyen garantías, beneficios, o especificaciones de cualquier naturaleza a las personas que acceden a los derechos establecidos en estos preceptos.

La reducción de jornada especial deberá ser comunicada a la empresa con 24 horas de antelación, y podrá alcanzar el cien por cien de la jornada si resultara necesario, sin que ello implique cambio de naturaleza a efectos de aplicación de los derechos y garantías establecidos en el ordenamiento para la situación prevista en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de reducciones de jornada que lleguen al **100 %** el derecho de la persona trabajadora deberá estar justificado y ser razonable y proporcionado en atención a la situación de la empresa.

En el supuesto establecido en el artículo 37.6 segundo párrafo no será necesario que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida.

4. En el caso de que la persona trabajadora se encontrara disfrutando ya de una adaptación de su jornada por conciliación, o de reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o de alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, incluidos los establecidos en el propio artículo 37, podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los

*términos de su disfrute siempre que concurren las circunstancias excepcionales previstas en el apartado primero de este artículo, debiendo la solicitud limitarse al periodo excepcional de duración de la crisis sanitaria y acomodarse a las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, así como a las necesidades de organización de la empresa, **presumiéndose que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.***

- **Envío a trabajadores/as a su casa sin tramitación de ERTE:** En este caso tendrían los y las trabajadoras derecho al salario completo los días en los que no se trabaje, al amparo de lo dispuesto por el artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores. En las cooperativas de trabajo hay mucha más flexibilidad para adoptar esta medida o cualquiera otra similar.

- **¿Vacaciones?**

El adelanto o la consideración de los días en los que no se puede trabajar como vacaciones no puede ser impuesto por la empresa en ningún caso. Esta medida sólo es legal si es negociada y aceptada por los o las trabajadoras.

- **Extinción de contratos (artículo 51 del ET):**

También se podría acudir a la extinción de contratos de trabajo, aunque no parece que este supuesto sea fácilmente defendible ante una situación que, inicialmente, va a ser temporal. El RDL 8/2020 se pronuncia en el sentido de evitar estas extinciones de contratos.

Las extinciones de contratos por causas económicas, productivas, productivas o tecnológicas pueden vehicularse de dos maneras diferentes, en función del número de trabajadores o trabajadoras afectadas:

- ERE de extinciones contratos de trabajo, mediante un previo proceso negociador con la representación de trabajadores y trabajadoras, siempre que el número de afectados o afectadas sea superior a 10 en empresas de menos de 100 trabajadores, del 10% en empresas con entre 10 y 300 trabajadores y de más de 30 en el resto de empresas. En las cooperativas de trabajo el expediente es obligatorio sea cual sea el número de socias y socios afectados, en el supuesto de que se quiera que perciban prestaciones por desempleo.
- Extinciones individuales por causas objetivas, sin necesidad de negociación previa, si los y las trabajadoras afectadas no supera los límites anteriores.

Tanto cuando hay que tramitar expediente, como cuando se trata de extinciones individuales de relaciones laborales por este mecanismo, la empleadora tiene que abonar a las y los trabajadores afectados una indemnización de 20 días de salario por año trabajado en la empresa, al margen de otras obligaciones formales.

En las cooperativas, son éstas las que, en virtud de lo dispuesto en sus estatutos, o por acuerdo asambleario en defecto de regulación estatutaria, determinan la compensación económica por la extinción obligatoria de la relación societaria por estas causas objetivas y siempre han de hacer expediente con independencia del

número de socios o socias trabajadoras afectadas.

TRABAJADORES/AS EN AISLAMIENTO PREVENTIVO O CUARENTENA

La situación laboral en la que se encuentran estos o estas trabajadoras es la de **Incapacidad temporal**, asimilada a accidente de trabajo según el RDL 6 y 7/2020 de 12 de marzo, por lo que los y las trabajadoras afectadas y socios y socias trabajadoras tendrán derecho a la prestación por IT desde el primer día del aislamiento en un importe equivalente al 75% de la base de cotización del mes anterior al inicio del mismo.

Esta situación se reconoce tanto a quienes están en el régimen general de la seguridad social, como en el régimen de autónomos, según dispone el RDL 6/2020.

TRABAJADORES/AS AFECTADAS POR CORONAVIRUS

Incapacidad temporal.

Aquellos trabajadores, trabajadoras y socios o socias trabajadoras de cooperativas, con independencia de su adscripción al régimen general o de autónomos de la seguridad social, estén afectadas por este virus, tendrán derecho a su correspondiente baja médica por incapacidad temporal, que también se considerará derivada de la contingencia de accidente de trabajo en virtud de lo dispuesto por el RDL 6/2020.

TRABAJADORES/AS A LAS QUE SE OBLIGA POR LA EMPRESA A TRABAJAR PERO NO TIENEN POSIBILIDAD DE DEJAR A HIJOS/AS AL CUIDADO DE OTRAS PERSONAS

En el supuesto de que la empresa no adopte ninguna medida laboral y pretenda que sus trabajadores o trabajadoras sigan acudiendo al trabajo con normalidad, quien esté en situación de necesidad de atención a sus hijos o hijas podrían acogerse, **además de la medida de reducción de jornada o adaptación de la misma ya comentada a:**

- **Suspensión** del contrato de trabajo para cuidado de menores de 6 años o de mayores con discapacidad (artículo 45.1 d). Se trata de una suspensión no remunerada. Esta decisión no puede ser impuesta por la empresa.
- Pedir o pactar las **vacaciones remuneradas**. Esto no puede ser impuesto por la empresa
- Pedir una **excedencia** por cuidados de menores de tres años (artículo 46.3). Esta excedencia no tiene una duración mínima. No es retribuida pero será computable a efectos de antigüedad.
- La misma **excedencia** se puede solicitar por cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente,

enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

B) MEDIDAS FISCALES URGENTES CONTENIDAS EN EL RD 7/2020 DE 12 DE MARZO

1. APLAZAMIENTO DE DEUDAS TRIBUTARIAS

- Se concederá el aplazamiento (previa solicitud) para las declaraciones y autoliquidaciones cuyos plazos finalicen entre 12/03/2020 y 30/05/2020
- No será necesario aportar garantías
- Se incluyen también las deudas que habitualmente no admiten aplazamiento, procedentes de:

Retenciones

IVA repercutido

Pagos a cuenta Impuesto Sociedades

- El deudor no puede superar los 6.010.121,04 € de volumen de operaciones
- El aplazamiento puede ser de 6 meses, los 3 primeros sin intereses de demora (3,75 %)

2. APLAZAMIENTO DE REEMBOLSO DE PRÉSTAMOS CONCEDIDOS por la Secretaría General de Industria de PYMES

- Se podrán aplazar (previa solicitud) el pago de principal y/o intereses de la anualidad en curso
- El plazo de vencimiento sea inferior a 6 meses
- Haya dado lugar a periodos de inactividad reducción del volumen de ventas o interrupciones en el suministro que impidan atender el pago
- Se presentará una memoria justificativa que motive la dificultad de atender el pago
- Se presentará memoria técnica y económica de las inversiones realizadas
- Estar al corriente de pago AEAT y Seg. Social así como de Cuentas Anuales en Registro Mercantil
- Plazo de resolución: un mes

C) OTRAS NOVEDADES PARA LAS COOPERATIVAS, ASOCIACIONES Y OTRAS ENTIDADES JURÍDICAS

ASAMBLEAS, JUNTAS GENERALES,

- El RDL 8/2020 permite que, mientras dure el periodo de alarma:
- las sesiones de los órganos de gobierno y de administración podrán celebrarse por videoconferencia que asegure la autenticidad y la conexión bilateral o plurilateral en tiempo real con imagen y sonido de los asistentes en remoto.
 - los acuerdos de los órganos de gobierno y de administración podrán adoptarse mediante votación por escrito y sin sesión siempre que lo decida el presidente y deberán adoptarse así cuando lo solicite, al menos, dos de los miembros del órgano.

APROBACIÓN Y PRESENTACIÓN DE CUENTAS ANUALES

El RDL 8/2020 amplía los plazos para la formulación y aprobación de las cuentas anuales de cooperativas, asociaciones y otras entidades en los siguientes términos:

- Si no han pasado los tres meses desde el cierre del ejercicio económico y el órgano de administración todavía no ha formulado las cuentas anuales, queda suspendido el plazo para formular estas cuentas hasta que finalice el estado de alarma, reanudándose de nuevo por otros tres meses a contar desde esa fecha.
- En el supuesto de que el órgano de administración o gestión ya hubiera formulado las cuentas a fecha de declaración del estado de alarma, el plazo para la auditoría, si fuera obligatoria, se prorroga por dos meses desde que finalice el estado de alarma.
- el plazo para la aprobación de cuentas por la Asamblea o Junta General será de tres meses desde que finalice el plazo para formular las cuentas anuales, según las normas anteriores.
- Si ya estuviera convocada la junta general antes de la declaración del estado de alarma pero el día de celebración fuera posterior a esa declaración, se puede revocar ese acuerdo debiéndose proceder a nueva convocatoria en el mes siguiente a la fecha de finalización del estado de alarma.

REINTEGRO DE LAS APORTACIONES DE SOCIOS EN LAS COOPERATIVAS

También en virtud de lo dispuesto por el RDL 8/2020, los plazos previstos para el reintegro de las aportaciones a los socios cooperativos que causen baja mientras esté vigente el estado de alarma, se prorrogan hasta que transcurran seis meses a contar desde que finalice el estado de alarma.

Aunque la redacción del RDL no es clara, puede interpretarse que se ha acordado un paréntesis en la obligación de devolución de aportaciones al capital social y otro tipo de aportaciones, de manera que hasta que transcurran esos seis meses no habrá obligación de hacer las devoluciones totales o parciales que se hubieran acordado o fueran obligatorias por cualquier norma.

D) SOLICITUD DE INDEMNIZACIÓN DE LAS COOPERATIVAS U OTRAS ENTIDADES

CONTRATISTAS DE UNA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA QUE HAN VISTO SUSPENDIDO SU CONTRATO ADMINISTRATIVO EN VIRTUD DEL RDL 8/2020

Para intentar evitar la necesidad de tramitación de ERTES por las entidades que trabajan con las administraciones públicas y que han sido obligadas al cese de tal actividad o trabajo, se ha intentado poner de manifiesto el derecho que tienen estas entidades a solicitar una **indemnización** por los daños ocasionados, como consecuencia de la suspensión del contrato administrativo.

El artículo 34 del Real Decreto Ley 8/2020 establece que los contratos de servicios y suministros de prestación sucesiva, **cuya ejecución devenga imposible**, como consecuencia del COVID-19 o de las medidas de prevención adoptadas por las distintas Administraciones Públicas (por ejemplo suspensión de actividades derivadas del establecimiento del estado de alarma o suspensiones de contratos llevadas a cabo por otras Administraciones Públicas, como la Comunidad de Madrid), **quedarán automáticamente suspendidos desde que se produjera la situación de hecho que impide su prestación y hasta que dicha prestación pueda reanudarse (cesen las circunstancias o las medidas adoptadas, el órgano de contratación notificará el fin de la suspensión)**.

En estos casos la entidad adjudicataria deberá abonar al contratista los daños y perjuicios **sufridos por éste durante el periodo de suspensión, PREVIA SOLICITUD Y ACREDITACIÓN FEHACIENTE DE SU REALIDAD, EFECTIVIDAD Y CUANTÍA**.

Los daños que pueden ser objeto de indemnización, serán únicamente:

- 1º) **Gastos salariales que efectivamente hubiera abonado el contratista durante el periodo de suspensión al personal** que figurara adscrito en fecha 14/3/2020 a la ejecución ordinaria del contrato. No queda claro si se incluyen los costes laborales completos, o sólo el salario abonado.
- 2º) Gastos por **mantenimiento de la garantía definitiva**, relativos al periodo de suspensión.
- 3º) Gastos de **alquileres o costes de mantenimiento de maquinaria, instalaciones y equipos** relativos al periodo de suspensión del contrato, adscritos directamente a la ejecución del contrato, siempre que el contratista acredite que estos medios no pudieran ser empleados para otros fines distintos durante la suspensión.
- 4º) Gastos correspondientes a las **pólizas de seguro previstas en el pliego** y vinculadas al objeto del contrato que hayan sido suscritas por el contratista, y estén vigentes en el momento de la suspensión.

La aplicación de esta disposición requiere que el órgano de contratación aprecie la imposibilidad de ejecución del contrato como consecuencia de la situación existente, a instancia del contratista y en los cinco días naturales siguientes a la solicitud del contratista.

La solicitud que deberá dirigir el contratista al órgano de contratación deberá incluir los siguientes aspectos:

1. Las razones por las que la ejecución del contrato no es posible.
2. El personal, las dependencias, vehículos, maquinaria, instalaciones y equipos adscritos a la ejecución del contrato en ese momento.
3. Los motivos que imposibilitan el empleo por el contratista de los medios citados en otro contrato.

Las circunstancias expuestas podrán ser objeto de comprobación. Transcurrido el plazo indicado (cinco días naturales), sin resolución expresa al contratista, ésta se entenderá desestimada.

Esta regulación, supone la no aplicación de lo dispuesto por el artículo 208.2.a) de la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público, que regula las indemnizaciones procedentes en los supuestos de suspensión de los contratos, y que contemplan los mismos supuestos incluidos en este RD Ley.

Por lo tanto a diferencia de lo dispuesto en la Ley de Contratos, en teoría la solicitud de indemnización de daños se podría solicitar ya mismo, si bien, los daños que se soliciten deben acreditarse de manera fehaciente y por lo tanto deben por tanto estar realizados.

Esta opción sería válida para aquellas entidades que no tengan necesidad de acudir a un ERTE y tengan liquidez para puedan mantener los costes de la actividad, incluidos los de personal

Cabe también considerar que **aquellas entidades que sí acudan a un ERTE**, y no puedan solicitar por tanto el gasto salarial, **pueden solicitar el resto de gastos en los que hubieran incurrido.**

La aplicación de estas medidas tiene una duración de un mes. Es de suponer que este plazo se prorrogará si se prorroga el estado de alarma.

Se recomienda, por tanto que, en el supuesto de que las entidades quieran o no tengan más remedio que reducir sus costes laborales durante este periodo de suspensión de la actividad lectiva, utilicen el mecanismo de los ERTES por fuerza mayor. **Y que de manera paralela, si tienen el resto o alguno de los gastos previstos como indemnizables, realicen la solicitud a su órgano de contratación.**

E) MEDIDAS PARA TRABAJADORES Y SOCIAS TRABAJADORAS EN RÉGIMEN AUTÓNOMOS SEGURIDAD SOCIAL

El RD 8/2020 establece una prestación extraordinaria para los trabajadores, trabajadoras y socios/as de cooperativas dadas de alta en el régimen de cuenta propia de la Seguridad Social

Para los y las trabajadoras **por cuenta propia** se establece una **prestación extraordinaria** para los casos en que su actividad se haya visto severamente afectada por las medidas tomadas por el COVID-19. Esta prestación también se aplica a socios y socias de cooperativas de trabajo dadas de alta en el régimen de autónomos de la seguridad social.

Podrán solicitar esta prestación, **análoga a la de cese de actividad**, aquellas personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas que:

- su actividad quede suspendida por la declaración del estado de alarma o
- su facturación en el mes anterior al que se solicita la prestación se vea reducida, al menos, en un 75 % en relación con el promedio de facturación del semestre anterior. En el caso de cooperativas de trabajo debe entenderse que la reducción de la facturación deberá ser del conjunto de la cooperativa.

Esta prestación, incompatible con cualquier otra de la seguridad Social, **tendrá una cuantía del 70% de la base reguladora**, y se reconocerá sin exigencia de periodo previo de cotización, bastando que estuviera de alta en el momento de declaración del estado de alarma.

La duración de esta prestación será de **un mes, ampliable hasta el último día del mes en el que finalice el estado de alarma**, si éste se prorroga. El tiempo de su percepción se entenderá como cotizado y no reducirá los periodos de prestación por cese de actividad a los que el beneficiario pueda tener derecho en el futuro.

También podrán solicitar esta prestación los y las **autónomas con trabajadores y trabajadoras a su cargo**. En este caso, podrán tramitar un ERTE para éstos y, al mismo tiempo, acceder a esta prestación extraordinaria.

Para acceder a esta nueva prestación, la persona beneficiaria deberá dirigirse a la Mutua habitual con la que tengan cubiertas las Contingencias profesionales.

AQUO S. COOP.

Madrid a 18/03/2020