



GUÍA PRÁCTICA

CRISIS COVID 19 ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS LEGALES ADOPTADAS



Abogad@s en Red
S. Coop. And.

Os presentamos una guía práctica elaborada por Abogad@s en Red S.C.A donde se recopilan todos los artículos publicados durante el Estado de Alarma decretado por el gobierno por la crisis sanitaria provocada por el COVID 19. En dichos artículos se analizan las medidas legales adoptadas desde una perspectiva práctica. Con ella pretendemos compilar las novedades normativas y ayudar dar respuesta a todos los interrogantes jurídicos surgidos a raíz de la situación que atravesamos.

Abril de 2020

ÍNDICE

TUS DERECHOS ANTE UN ERTE.....	3
¿Dónde encontramos la regulación de un ERTE?.....	4
¿Hay algún procedimiento específico para poder adoptar este tipo de medidas?.....	4
¿Esta medida es equiparable a un despido?.....	4
¿Se puede adoptar la suspensión por razones técnicas u organizativas?.....	4
¿Qué ocurre si la empresa no cumple los procedimientos legalmente establecidos?.....	5
¿Se percibe el salario durante el periodo de suspensión?.....	5
INFORMACIÓN BÁSICA PARA COMBATIR POSIBLES ACTUACIONES EMPRESARIALES.....	6
EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO. DUDAS BÁSICAS.....	7
¿Qué es un ERTE por causa de fuerza mayor?.....	7
¿Qué entendemos por «causa de fuerza mayor»?.....	7
¿Quién constata esta situación «de fuerza mayor»?.....	7
¿Cómo se regulan los ERTE?.....	7
¿Cómo se tramita?.....	7
¿En qué situación quedan los trabajadores y trabajadoras?.....	7
¿Qué pasa después del ERTE? ¿Me pueden despedir?.....	7
TELETRABAJO.....	8
DESPIDOS COLECTIVOS.....	9
¿Cuáles podrían ser las causas del despido colectivo?.....	9
REDUCCIONES DE JORNADA.....	9
SUMINISTROS BÁSICOS.....	10
DEUDA HIPOTECARIA.....	11
→ ¿En qué consiste la moratoria?.....	11
→ ¿Cual es el procedimiento de tramitación?.....	11
→ Requisitos.....	11
LA SUSPENSIÓN DE PLAZOS.....	13
¿Qué son los plazos procesales?, ¿se suspenden todos?.....	13
¿Se suspenden todos los plazos en los procedimientos administrativos?.....	14
¿Qué son los plazos de caducidad y prescripción?.....	14
INCAPACIDAD TEMPORAL Y ERTE.....	15
¿Si estás de baja no te afecta el ERTE?.....	15
¿Qué condiciones económicas se aplican para las situaciones de IT durante el ERTE?.....	15
¿Cuál es la duración de un ERTE? ¿puede prorrogarse?.....	15
Cuando se comunica el ERTE lo tenemos que solicitar al INEM o es la empresa quien lo gestiona.....	15
FAMILIA, MENORES Y VIOLENCIA CONTRA LA MUJER.....	16
AUTÓNOMOS Y PRESTACIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD.....	18
¿Quién puede solicitar la Prestación extraordinaria por cese de actividad con motivo de la declaración del Estado de Alarma?.....	18
¿Qué requisitos se exigen?.....	18
¿Es posible mantener la actividad y beneficiarse?.....	18
¿Cuál será la cuantía de la prestación y durante cuánto tiempo se percibirá?.....	18
¿Se cotiza durante la percepción de la ayuda?.....	18
¿Cómo se gestiona la prestación?.....	19
CANCELACIÓN DE VUELOS Y DERECHOS DE LOS/AS PASAJEROS/AS.....	20
Han cancelado mi vuelo, ¿qué hago ahora?.....	20
¿Qué pasa si se cancela el vuelo de ida y tenía reservada también la vuelta?.....	20
Además del reembolso, ¿tengo derecho a indemnización o compensación?.....	21
¿Qué pasa si mi vuelo se efectúa, pero yo no puedo o decido no realizarlo?.....	21
LÍNEA DE AVALES PARA EMPRESAS Y AUTÓNOMOS.....	22
¿Qué préstamos serán avalados?.....	22

¿Quién gestiona esta línea de avales?.....	22
¿Quién puede solicitar estos avales?.....	22
¿Los avales tendrán carácter retroactivo?.....	22
¿Qué importe garantiza el aval?.....	22
¿Qué vigencia tiene el aval?.....	22
¿Qué plazo tienen las empresas y los autónomos para solicitar el aval?.....	22
¿Qué compromisos han asumido las entidades financieras?.....	22
GUIA PARA EL COBRO DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO POR PERSONAS AFECTADAS POR ERTE	23
CONSUMO Y TELECOMUNICACIONES.....	25
PLAZOS DE DEVOLUCIÓN DE PRODUCTOS.....	25
TELECOMUNICACIONES.....	25
1- Prohibición de suspensión e interrupción de servicios contratados.....	25
2- Suspensión de la portabilidad y de las campañas de captación de clientes.....	26
OBLIGACIONES DE LA EMPRESA PARA QUE LAS PERSONAS TRABAJADORAS PUEDAN COBRAR	
DESEMPLEO TRAS ERTE.....	27
En estos casos, ¿qué tiene que hacer la empresa cuando recibe la resolución aprobando el ERTE por causa de fuerza mayor?.....	27
¿Qué ocurre cuando pasan los cinco días hábiles de que dispone la autoridad la laboral para resolver y la empresa no ha recibido respuesta?.....	27
PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE.....	28
¿Quiénes pueden acogerse al permiso retribuido recuperable?.....	28
¿En qué período es de aplicación el permiso retribuido recuperable?.....	28
¿Qué retribuciones percibirán las personas trabajadoras durante el disfrute del permiso retribuido recuperable?.....	28
¿Cuándo tengo que recuperar esas horas?.....	28
¿Quién decide los días que cada trabajador/a debe de recuperar esas horas?.....	28
EMPLEADAS DEL HOGAR : MEDIDAS ADOPTADAS EN EL RD Ley 11/2020.....	30
¿A cuánto ascendería la cuantía del subsidio?.....	30
MEDIDAS EN ALQUILERES Y DESAHUCIOS.....	32
Suspensión extraordinaria del procedimiento de desahucio y de los lanzamientos.....	32
¿Qué significa encontrarse en una situación de vulnerabilidad económica?.....	32
¿Qué ocurre si soy arrendador/a y también me encuentro en una situación de vulnerabilidad económica?.....	33
¿Qué pasa si mi contrato de arrendamiento finalizada durante el estado de alarma o tras dos meses de la finalización del mismo?.....	33
Moratoria y reducción del pago de rentas.....	34
Préstamos transitorios avalados por el estado.....	35
Ayuda de alquiler.....	35
NUEVA FASE EN EL FUNCIONAMIENTO DE JUZGADOS Y TRIBUNALES.....	37
¿Cuáles son las novedades de esta nueva fase?.....	37
¿Qué servicios prestará la administración de justicia en esta nueva fase?.....	38
¿Qué modalidades de trabajo se han establecido para el personal al servicio de la administración de justicia?.....	38
¿Siguen suspendidos los términos y plazos procesales?.....	39
SUBVENCIÓN PARA AUTONOMOS/AS EN ANDALUCÍA.....	40
¿Cuáles son los requisitos necesarios para poder optar a esta ayuda?.....	40
¿Quiénes pueden beneficiarse de esta ayuda?.....	40
¿Cómo solicitar esta ayuda?.....	40
SANCIONES Y MULTAS EN EL ESTADO DE ALARMA.....	41
¿Qué se está sancionando?.....	41
¿Qué tengo que hacer cuando me denuncia un/a agente?.....	41
¿Qué hago frente a la resolución sancionadora?.....	42

TUS DERECHOS ANTE UN ERTE

Vivimos una situación de extrema indeterminación en el mundo del trabajo con ocasión de la Pandemia declarada por la OMS y que tiene un alcance global. Pero no por ello se pueden dar situaciones en las que la clase trabajadora sea quien soporte las consecuencias de ésta, más allá de las que vienen reguladas normativamente, y que amparan como medida más adecuada en contraposición de aquellas empresas que están optando por el despido masivo de sus plantillas, la de suspender temporalmente los contratos de trabajo. Es lo que comúnmente se conoce como un ERTE.

¿Dónde encontramos la regulación de un ERTE?

La Sección 3ª del Estatuto de los Trabajadores regula la Suspensión del Contrato de Trabajo.

En el apartado i) del artículo 45.1 sobre Causas y Efectos de la Suspensión contempla la Fuerza Mayor de carácter temporal dentro de la lista tasada que en éste se contiene como motivo para proceder a dicha iniciativa.

¿Hay algún procedimiento específico para poder adoptar este tipo de medidas?

Hay que acudir al artículo 47 ET donde se desarrolla el procedimiento a seguir para proceder a la suspensión del contrato de trabajo bien por causas económicas, organizativas de producción y también en atención a las que vienen motivadas por fuerza mayor.

Respecto al procedimiento para llevar a cabo una medida de este tipo por fuerza mayor, debemos acudir a lo dispuesto en el artículo 51.7 ET, sobre Conflicto Colectivo, así como a las normas reglamentarias de desarrollo (RD 1483/2012 de 29 de octubre por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y suspensión de contratos y reducción de jornada, arts. 31 a 33; Ley 22/2003 Concursal, art. 64).

Es importante tener en cuenta que el procedimiento es de obligado cumplimiento con independencia del número de trabajadores en la empresa y del número de afectados, y debe de iniciarse mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea comunicación a los representantes de los trabajadores o en su defecto, a la plantilla.

Será la Autoridad competente en consecuencia la que proceda a declarar si efectivamente existe una causa de fuerza mayor que legitime la decisión propuesta por la empresa.

En cualquier caso, siempre se podrá impugnar la decisión adoptada por la empresa.

¿Esta medida es equiparable a un despido?

El artículo 48 ET establece de manera expresa que la suspensión del contrato de trabajo genera el derecho a la reincorporación una vez cesen los motivos que dieron lugar a la adopción de este tipo de decisión por causas de fuerza mayor.

¿Se puede adoptar la suspensión por razones técnicas u organizativas?

Efectivamente, en el caso en que la empresa acredite dificultades para afrontar la actividad con garantías por falta de materias primas, falta de personal, etc. Podrá iniciar un procedimiento de suspensión temporal de contratos de trabajo. El procedimiento varía con respecto al de causas por fuerza mayor ya que en este caso sí se requiere de un periodo de consultas con la

Representación Legal de los trabajadores o en su caso con aquellos trabajadores que la propia plantilla designe.

Antes de iniciar el proceso, la empresa debe de comunicar la intención de adoptar dicha medida, de modo que una vez se constituya la Mesa Negociadora, ésta resuelva en un sentido o en otro una vez transcurridos quince días como máximo.

¿Qué ocurre si la empresa no cumple los procedimientos legalmente establecidos?

La plantilla mantiene su derecho a percibir el salario.

¿Se percibe el salario durante el periodo de suspensión?

No. En cualquier caso, se puede percibir una prestación a cargo de la Seguridad Social sustitutiva del salario, o en su defecto, la prestación por desempleo previa petición a los Servicios Públicos de Empleo.

Es relevante reseñar que la colectivización en estos momentos es fundamental, de modo que si nos encontramos ante medidas de este tipo o incluso de despido masivo, se proceda a consensuar una postura común de los y las trabajadoras a través de sus órganos de representación si los hubiese, y auditar de manera exhaustiva el proceder de la empresa para de este modo oponerse a la medida si fuese necesario.

INFORMACIÓN BÁSICA PARA COMBATIR POSIBLES ACTUACIONES EMPRESARIALES

Ante las numerosas consultas que nos están llegando durante estos últimos días, desde Abogad@s en Red SCA venimos a INFORMAR a los y las trabajadoras lo siguiente:

- Si la empresa ofrece una baja voluntaria, **NO FIRMAR BAJO NINGÚN CONCEPTO**. Se trata de una decisión que atañe en exclusiva a las personas trabajadoras, por lo que no se debe de firmar.
- En las empresas en las que no existan Comités de Empresa o Delegados de Personal, ni tampoco Secciones Sindicales que puedan asesorar, se están seleccionando de manera ficticia a determinados trabajadores para cumplir con el requisito de Consulta y legitimar medidas perjudiciales para la plantilla.
Tener en cuenta que dichas propuestas deben ser firmadas como **NO CONFORME**, y reflejar que en modo alguno se ha seleccionado por la plantilla a ningún representante ante la empresa.
- La documentación que la empresa facilite para su firma, no tiene que serlo de manera inmediata, sino que se recomienda que se pongan en contacto con los enlaces sindicales, representantes de trabajadores o de profesionales laboristas para conocer con exhaustividad la propuesta y sus consecuencias.
- Recomendamos que las plantillas se organicen para adoptar decisiones comunes, en aras de garantizar los puestos de trabajo y evitar que se proceda a aislar a las y los trabajadores.
- Si en cualquier caso existen dudas sobre las consecuencias de la propuesta de la empresa, **SE RECOMIENDA FIRMAR COMO NO CONFORME** o en su defecto, junto a la firma, **HACER CONSTAR: RECIBÍ**, de modo que con ello no se muestra conformidad con el contenido de la comunicación.

EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO. DUDAS BÁSICAS

¿Qué es un ERTE por causa de fuerza mayor?

Se trata de una suspensión temporal del contrato de trabajo en unas condiciones especiales solicitándolo la empresa a la autoridad laboral pertinente, pudiendo ser el Ministerio de Empleo o la Consejería destinada a tal materia.

¿Qué entendemos por «causa de fuerza mayor»?

Son aquellas debidas a causas externas tales como incendios, pandemias, terremotos, inundaciones o a cualquier otra causa ajena a la actividad de la empresa y que difiera en su día a día, siendo esa situación imprevisible e inevitable.

¿Quién constata esta situación «de fuerza mayor»?

La existencia de causa de fuerza mayor deberá ser constatada por la autoridad laboral, que en este caso sería la administración pública destinada a materias de empleo (Consejería, Ministerio).

¿Cómo se regulan los ERTE?

En los artículos 45, 47 y 51 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET).

¿Cómo se tramita?

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa a la autoridad laboral, acompañada de los medios de prueba necesarios, y comunicación simultánea a los representantes de la plantilla.

¿En qué situación quedan los trabajadores y trabajadoras?

La persona se encuentra en situación legal de desempleo. El SEPE puede autorizar que el tiempo en el que se perciben las prestaciones por desempleo no se compute a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos. Igualmente, en esos supuestos se puede autorizar que reciban prestaciones por desempleo aquellos trabajadores y trabajadoras que carezcan de los períodos de cotización necesarios para tener derecho a ellas.

¿Qué pasa después del ERTE? ¿Me pueden despedir?

Cuando se reinicia la actividad laboral con la misma plantilla, se reinicia tu trabajo y el de todas tus compañeras y compañeros. Y NO, no te pueden despedir.

La autoridad laboral:

- Recabará informe preceptivo de la ITSS.
- Dictará resolución en el plazo de cinco días desde que la solicitud tuviera entrada en el registro del órgano competente para su tramitación.
- En caso de que figuren otros hechos, alegaciones y pruebas distintas a los aportados por la empresa, se dará trámite de audiencia a los representantes de los trabajadores.
- En el caso de que no se constate la existencia de fuerza mayor se podrá iniciar el procedimiento de despido colectivo o de suspensión de contrato o reducción de la jornada de acuerdo con el Título I.
- La resolución de la autoridad laboral podrá ser impugnada por el empresario ante la jurisdicción social.

TELETRABAJO

No se puede imponer.

Es conveniente que se alcance acuerdo y se formalicen sus condiciones por escrito. Corresponde a la empresa debe facilitar los medios de trabajo al empleado.

No puede afectar negativamente ni a los salarios ni a las cotizaciones y únicamente puede repercutir en las cantidades extrasalariales relacionadas con el transporte y el desplazamiento.

Persisten las obligaciones de horario y jornada, así como las obligaciones de registro de las mismas.

La empresa puede controlar la conexión a internet o la actividad desarrollada a través plataformas telemáticas que sean de su propiedad, sin que se considere una vulneración del derecho a la intimidad de los trabajadores .

Puede valorarse la adaptación de jornada del artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

DESPIDOS COLECTIVOS

El despido se entiende “colectivo” cuando en un periodo de 90 días la extinción afecta al menos a: Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

El 10% de personas de la plantilla en empresas de 100 y 300 trabajadores. 30 trabajadores de las empresas que ocupen más de 300 trabajadores.

Totalidad de la plantilla, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco y el despido sea consecuencia de la cesación total de la actividad empresarial.

¿Cuáles podrían ser las causas del despido colectivo?

Causas económicas: cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o de ventas (...)es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Causas técnicas: cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.

Causas organizativas: cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo personal o en el modo de organizar la producción.

Causas productivas: cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Fuerza mayor (art. 51.7 ET)

REDUCCIONES DE JORNADA

Supone una disminución temporal que puede ir desde el 10 al 70% de la jornada. Es necesario negociar con la representación de los trabajadores.

Se regula por el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores (ET). No generará derecho a indemnización.

Durante el tiempo que se desplieguen sus efectos, la empresa deberá promover acciones formativas.

SUMINISTROS BÁSICOS

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, vigente desde este 18 de marzo, establece en su artículo 4 las siguientes medidas para garantizar el suministro de agua y energía:

- Durante el estado de alarma, no se pondrá a suspender el suministro de energía eléctrica, gas natural y agua de aquellos consumidores en los que concurra la condición de vulnerable¹
- Prórroga automática de la vigencia del bono social hasta el 15 de septiembre de 2020.
- Suspensión de sistemas de actualización de precios.

La regulación de la paralización de suspensiones de suministros operada por la norma en cuestión es muy escueta; no se establece ni plazo ni procedimiento a seguir. Si estás en una de las situaciones de vulnerabilidad señaladas, recomendamos te pongas en contacto con la empresa suministradora a fin de comunicar dicha condición y estés atento/a a las novedades legislativas de las que iremos informando.

Desde Abogad@s en Red S.C.A entendemos que las medidas señaladas son más que insuficientes e instamos al gobierno a la adopción de medidas más eficaces que garanticen el acceso de todas las personas a los suministros básicos, no solo durante el estado de alarma, sino con posterioridad al mismo. De lo contrario, tras el mes de prohibición de suspensión de suministro, podrían producirse cortes masivos.

¹ Se considera consumidor vulnerable al titular de un punto de suministro de electricidad en su vivienda habitual que, siendo persona física, esté acogido al precio voluntario para el pequeño consumidor (PVPC) y cumpla alguno de los siguientes requisitos;

- a) Que su renta o, caso de formar parte de una unidad familiar, la renta conjunta anual de la unidad familiar a que pertenezca sea igual o inferior:
- a 1,5 veces el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) de 14 pagas, en el caso de que no forme parte de una unidad familiar o no haya ningún menor en la unidad familiar;
 - a 2 veces el índice IPREM de 14 pagas, en el caso de que haya un menor en la unidad familiar;
 - a 2,5 veces el índice IPREM de 14 pagas, en el caso de que haya dos menores en la unidad familiar.
- b) Estar en posesión del título de familia numerosa.
- c) Que el propio consumidor y, en el caso de formar parte de una unidad familiar, todos los miembros de la misma que tengan ingresos, sean pensionistas del Sistema de la Seguridad Social por jubilación o incapacidad permanente, percibiendo la cuantía mínima vigente en cada momento para dichas clases de pensión, y no perciban otros ingresos.

DEUDA HIPOTECARIA

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 (enlace), vigente desde este 18 de marzo, regula una moratoria en el pago del préstamo hipotecario para la adquisición de vivienda habitual.

→ ¿En qué consiste la moratoria?

La moratoria es una suspensión temporal del pago del préstamo hipotecario. Durante este tiempo la entidad bancaria no podrá exigir el pago de la cuota hipotecaria, ni de ninguno de los conceptos que la integran (amortización del capital o pago de intereses), no devengándose durante dicho plazo intereses.

→ ¿Cual es el procedimiento de tramitación?

Los deudores hipotecarios pueden presentar la solicitud de moratoria ante su entidad bancaria hasta el 3 de mayo de 2020. A dicha solicitud se debe acompañar la documentación acreditativa de la concurrencia de los requisitos.

Tras la recepción de la solicitud, la entidad bancaria dispone de un plazo máximo de 15 días para la aplicación de la moratoria.

→ Requisitos

a) Que el deudor hipotecario pase a estar en situación de desempleo o, en caso de ser empresario o profesional, sufra una pérdida sustancial de sus ingresos o una caída sustancial de sus ventas.

b) Que el conjunto de los ingresos de los miembros de la unidad familiar no supere, en el mes anterior a la solicitud de la moratoria:

1. Con carácter general, el límite de tres veces el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples mensual (en adelante IPREM. Para 2020 = 6.454,03 euros/anual 12 pagas)
2. Este límite se incrementará en 0,1 veces el IPREM por cada hijo a cargo en la unidad familiar. El incremento aplicable por hijo a cargo será de 0,15 veces el IPREM por cada hijo en el caso de unidad familiar monoparental.
3. Este límite se incrementará en 0,1 veces el IPREM por cada persona mayor de 65 años miembro de la unidad familiar.
4. En caso de que alguno de los miembros de la unidad familiar tenga declarada discapacidad superior al 33 por ciento, situación de dependencia o enfermedad que le incapacite acreditadamente de forma permanente para realizar una actividad laboral, el límite previsto en el subapartado 1) será de cuatro veces el IPREM, sin perjuicio de los incrementos acumulados por hijo a cargo.
5. En el caso de que el deudor hipotecario sea persona con parálisis cerebral, con enfermedad mental, o con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento, o persona con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocida igual o superior al 65 por ciento, así como en los casos de enfermedad grave que incapacite acreditadamente, a la persona o a su cuidador, para realizar una actividad laboral, el límite previsto en el subapartado 1) será de cinco veces el IPREM.

c) Que la cuota hipotecaria, más los gastos y suministros básicos, resulte superior o igual al 35 por cien de los ingresos netos que perciba el conjunto de los miembros de la unidad familiar.

d) Que, a consecuencia de la emergencia sanitaria, la unidad familiar haya sufrido una alteración significativa de sus circunstancias económicas en términos de esfuerzo de acceso a la vivienda

La concurrencia de estas circunstancias deberá ser acreditada oportunamente con los correspondientes certificados.

Además, las personas avalistas o fiadoras que se encuentren en la misma situación de vulnerabilidad económica podrá exigir que la entidad bancaria, antes de reclamarles a ellos la deuda, agote primero el patrimonio del deudor principal.

Desde Abogad@s en Red S.C.A seguiremos informando de las novedades legislativas que se vayan produciendo. Para cualquier aclaración sobre este tema puede consultarnos.

LA SUSPENSIÓN DE PLAZOS

En este caso, nos centraremos en lo que significa la suspensión de plazos procesales y administrativos, así como la suspensión de los plazos de prescripción y caducidad de cualquier tipo de acción, regulados en las Disposiciones Adicionales Segunda, Tercera y Cuarta del 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.

Los plazos suspendidos empezarán a computar de nuevo cuando acabe la vigencia del Real Decreto 463/2020 o sus prórrogas.

¿Qué son los plazos procesales?, ¿se suspenden todos?

En este caso estamos hablando de plazos establecidos en las leyes para cada uno de los procedimientos judiciales. Los plazos procesales se refieren al período de tiempo en que ha de realizarse o dejar de realizarse una actuación del proceso (por ejemplo, contestar una demanda).

Las actuaciones procesales deben realizarse dentro del plazo fijado para cada una de ellas en la respectiva ley que regule la jurisdicción de que se trate (laboral, civil, etc). Con carácter general, los plazos procesales suelen ser improrrogables.

El primer movimiento en este sentido lo hizo el Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) mediante acuerdo de 13/03/2020, determinando la suspensión de las actuaciones procesales en el País Vasco, la Comunidad de Madrid y los partidos judiciales de Haro (La Rioja) e Igualada (Barcelona).

Sin embargo, al día siguiente, como consecuencia de la aprobación del RD 463/2020 por el que se decreta el Estado de Alarma, el CGPJ amplió la extensión de la suspensión a todo el territorio nacional y a todas las actuaciones judiciales y plazos procesales, siempre que no fuesen urgentes. Y fueron los Tribunales Superiores de Justicia, las Audiencias Provinciales y los Jueces Decano los que fueron acordando, la suspensión de toda actuación judicial incluyendo señalamientos (juicios) y comparecencias.

El RD 463/2020, en su Disposición Adicional Segunda, establece la suspensión e interrupción de los plazos previstos en las leyes procesales para todos los órdenes jurisdiccionales.

Ahora bien, se establecen una serie de excepciones a la suspensión acordada:

1. En el ámbito penal se mantienen los servicios de guardia, las actuaciones con detenidos o actuaciones urgentes en materia de vigilancia penitenciaria, cualquier medida cautelar en materia de violencia sobre las mujeres o menores y tampoco se suspenden los procedimientos de *habeas corpus*; así como cualquier actuación que el juez instructor considere urgente e inaplazable.
2. En el ámbito Contencioso-Administrativo: El procedimiento para la protección de los derechos fundamentales de la persona, ni a la tramitación de las autorizaciones o ratificaciones judiciales para entrada en domicilio.
3. En laboral: procedimientos de conflicto colectivo y para la tutela de derechos fundamentales y libertades públicas.
4. En Civil: autorizaciones para internamientos no voluntarios y adopción de medidas de protección a menores.

Además, el juez o tribunal podrá acordar la práctica de cualesquiera actuaciones judiciales que sean necesarias para evitar perjuicios irreparables en los derechos e intereses legítimos de las partes en el proceso.

¿Se suspenden todos los plazos en los procedimientos administrativos?

La Disposición Adicional Tercera del RD 463/2020, establece la suspensión de los plazos en los procedimientos administrativos; por su parte, el Real Decreto 465/2020, de 17 de marzo, ha introducido alguna modificación en este sentido.

El órgano administrativo competente podrá adoptar medidas de ordenación e instrucción estrictamente necesarias, de forma justificada. Igualmente podrán acordar la continuación del procedimiento cuando se trate de situaciones estrechamente vinculadas a los hechos justificativos del estado de alarma, o que sean indispensables para la protección del interés general o para el funcionamiento básico de los servicios.

Además, la suspensión no afecta:

- a la afiliación, la liquidación y la cotización de la Seguridad Social.
- a los plazos tributarios, sujetos a normativa especial, ni afectará a los plazos para la presentación de declaraciones y autoliquidaciones tributarias.

¿Qué son los plazos de caducidad y prescripción?

Normalmente, y como idea general, el ejercicio de cualquier acción reconocida en el ordenamiento jurídico está sujeta a unos plazos; de tal manera que si no se ejercita en ese plazo ya no podrá hacerse nunca.

Pues bien, la Disposición Adicional Cuarta del RD 463/2020 establece la suspensión de todos los plazos de prescripción o caducidad de cualesquiera acciones y derechos.

Por ejemplo, la reciente sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre el IRPH en préstamos hipotecarios, ha llevado a que muchas personas con IRPH se planteen reclamar a los bancos. En la medida en que el préstamo hipotecario siga en vigor, no habrá problemas; pero aquellos que hubieran terminado de pagar tienen un plazo de prescripción de cinco años desde que finalizó el préstamo para reclamar. Pues bien, este plazo está interrumpido por la declaración del Estado de Alarma.

Todas las suspensiones acordadas afectan indudablemente no sólo a nuestro trabajo, en la medida en que no tenemos ni juicios ni plazos que venzan (salvo las excepciones señaladas antes). Pero también afecta a una gran parte de la ciudadanía que está inmersa en procedimientos judiciales y/o administrativos, o que estaban preparando el inicio de actuaciones.

Para aclarar cualquier cuestión que os genere dudas en este sentido, podéis preguntar a través del contacto de nuestra web (<https://www.abogadosenred.org/contactar/>).

INCAPACIDAD TEMPORAL Y ERTE

- **¿Si estás de baja no te afecta el ERTE?**

Aquellos trabajadores y trabajadoras que estén en situación de Incapacidad Temporal (IT) al momento de que la empresa declare un ERTE y sean incluidos/as en el mismo, serán afectados por las condiciones de la medida una vez reciban el alta médica.

- **¿Qué condiciones económicas se aplican para las situaciones de IT durante el ERTE?**

Si al momento de aprobar un ERTE ya se estaba en situación de IT, la empresa mantiene la obligación de continuar con el abono de la prestación económica que se venía percibiendo, pues las condiciones salariales del ERTE no pueden ser aplicadas hasta que no se produzca el alta. Cuestión diferente es si una vez entrado en vigor, se inicia periodo de Incapacidad Temporal, manteniéndose en ese caso las cuantías que se venían percibiendo (70% base cotización mientras el contrato estaba suspendido).

- **¿Cuál es la duración de un ERTE? ¿puede prorrogarse?**

En el contexto en que nos encontramos, las empresas están optando por la vía del ERTE por causas de fuerza mayor en consonancia con lo dispuesto en el RD ley 8/2020, de modo que los efectos de la suspensión de los contratos de trabajo o en el mejor de los casos, de la reducción de jornada llevados a cabo por este motivo, únicamente se extenderán durante el tiempo en el que permanezca vigente el estado de alarma declarado y las prórrogas que en su caso pudiesen acordarse por la persistencia de las circunstancias que motivaron la declaración de fuerza mayor.

Por ello, la comunicación de la medida adoptada por la empresa debe de hacer constar de manera expresa el motivo por el que se procede a aplicarla, que en este caso debería ser por remisión directa al referido RD ley 8/2020, artículo 22, y en consecuencia hacer coincidir sus efectos con los desplegados por el Estado de Alarma.

- **Cuando se comunica el ERTE lo tenemos que solicitar al INEM o es la empresa quien lo gestiona.**

De acuerdo con la circular del Ministerio de Trabajo, es la empresa quien comunica los trabajadores incluidos en el ERTE motivados por el coronavirus (causa de fuerza mayor), y el Servicio Público de Empleo tramitará la prestación económica.

Si se produce un despido, sí se mantiene el requisito de solicitud de prestación, que se deberá hacer bien por teléfono, bien por vía telemática.

Dada la dificultad y más que probable retraso que puede generarse en la solicitud de la prestación, se ha dejado igualmente sin efecto el plazo de 15 días hábiles, por lo que si se realiza después de dicho periodo, no repercute negativamente en la prestación al no descontarse los días fuera de plazo.

FAMILIA, MENORES Y VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

Son muchas las dudas que están surgiendo en relación a la ejecución del régimen de custodia y visitas en los procedimientos de familia. Es por ello que la Junta Sectorial de Jueces de Familia y Violencia sobre la Mujer de los Juzgado de Granada ha adoptado una serie de acuerdos en fecha de hoy (23 de marzo de 2020) a fin de unificar criterios y efectuar una serie de recomendaciones.

Destacamos las que consideramos más importantes:

1) En principio todas las medidas se mantienen tal y como se habían acordado judicialmente: *“El RD 463/2020, de 14 de marzo, de declaración del estado de alarma no legitima el incumplimiento de resoluciones judiciales. Ni la vigencia del sistema de custodia compartida, ni el régimen de visitas en un sistema de custodia exclusiva ha quedado en suspenso por las limitaciones de circulación establecidas en la citada norma.*

2) *En los casos de custodia compartida se deberán efectuar los cambios en las fechas que correspondan, correspondiendo a los progenitores la adopción de las medidas adecuadas para garantizar la menor exposición al exterior de sus hijos con ocasión de dichos cambios.*

3) *Se mantendrán las visitas de fines de semana en los supuestos de custodia tanto compartida como individual, y exista o no pernocta.*

4) *Se suspenden las visitas intersemanales sin pernocta tanto en custodia compartida como individual por suponer una exposición innecesaria para el menor y atendiendo a la brevedad, con carácter general, de dichas visitas.*

5) *Las visitas intersemanales con pernocta deberán llevarse a cabo en sus propios términos.*

6) *Las visitas en los Puntos de Encuentro Familiar:*

– sólo se mantendrán si en los mismos se han adoptado todas las medidas necesarias para que se cumplan las visitas sin riesgo para la salud de los implicados y sin perjuicio de que en ellos se articulen medios alternativos para posibilitar los contactos paterno-filiales de forma segura. En todo caso, de acordarse por la Administración competente el cierre de dichos centros como medida de prevención ante la actual crisis de salud pública, se entenderán suspendidas las visitas supervisadas en el Punto de Encuentro Familiar que se hubiere cerrado.

– cuando el Punto de Encuentro Familiar se hubiere cerrado por las autoridades competentes, o en un lugar cerrado (p.e. centro escolar), las recogidas deberán hacerse en el domicilio del progenitor que finalice su estancia, es decir, en el domicilio del progenitor donde se encuentren los menores. Si hubiera una prohibición de aproximación vigente entre los progenitores, las entregas y recogidas se articularán a través de una persona mayor de edad designada por cualquiera de ellos.

7) *La copia de la resolución correspondiente será título suficiente para acreditar ante los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado la necesidad del desplazamiento del menor y del progenitor que les acompañe.*

8) *Con respecto a los procedimientos de ejecución: están todos suspendidos y se reanudarán cuando se levante la suspensión.*

9) *Los criterios aprobados “son aplicables a las medidas civiles adoptadas por los Juzgados de Violencia sobre la Mujer.*

Por último, se señala que:

– El incumplimiento de las medidas acordadas, en la situación en que nos encontramos, con carácter general, no amparan la incoación de un procedimiento del artículo 158 del Código Civil

– Se exige especial responsabilidad y sensibilidad de los progenitores en la protección de los menores, debiendo observar *las normas de la autoridades gubernativas y sanitarias a los efectos de evitar la propagación del coronavirus, procurando un ejercicio responsable de la potestad parental y alcanzando los mayores acuerdos posibles.*

– Insistir en la especial labor de información y orientación de los abogados y abogadas en estos asuntos de Familia y Violencia contra la Mujer: *“La sensatez, la confianza, la seguridad, el consenso, el diálogo y el superior interés de los menores deben guiar, en una situación excepcional como la actual, las actuaciones de todos los operadores jurídicos que intervienen en los procesos de familia”.*

La eficacia de los presentes acuerdos se circunscribe al período temporal comprendido entre el 15 de marzo de 2020 y el 28 de marzo de 2020. Los acuerdos se prorrogarán automáticamente si se mantienen las circunstancias. Ahora bien, circunstancias sobrevenidas pueden aconsejar su revisión.

AUTÓNOMOS Y PRESTACIÓN POR CESE DE ACTIVIDAD

Son muchas las personas que nos preguntan sobre la posibilidad de acceder a la prestación por cese de actividad por parte de autónomos y autónomas. En este sentido, las medidas adoptadas por el Gobierno en 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, han ampliado la posibilidad de acceder a esta prestación incluso aunque no se hubiese cotizado para ello, cuando puedan acreditar que se ha suspendido su actividad como consecuencia de las medidas adoptadas por la declaración del Estado de Alarma o se hayan visto notablemente afectados por la crisis.

¿Quién puede solicitar la Prestación extraordinaria por cese de actividad con motivo de la declaración del Estado de Alarma?

Todas las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomos/as cuyas actividades hayan quedado suspendidas por la declaración del estado de alarma de conformidad con el Real Decreto 463/2020 o medidas posteriores;

También están incluidos trabajadores y trabajadoras por cuenta propia del Régimen Especial del Mar, así como las personas socias trabajadoras de las cooperativas de trabajo asociado.

¿Qué requisitos se exigen?

- Acreditar que su actividad esté incluida en alguna de las que suspendió el RD 463/2020.
- Si se tienen trabajadores a cargo, además deberán presentar un ERTE para sus trabajadores y trabajadoras.
- Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. No obstante, si en la fecha de la suspensión de la actividad no se cumpliera con este requisito, se podrá abonar previo requerimiento en el plazo improrrogable de 30 días naturales.

¿Es posible mantener la actividad y beneficiarse?

Sí. Siempre que se cumplan los anteriores requisitos, a excepción del primero, puesto que podrán solicitarla igualmente en el caso de que su facturación en el mes anterior al que se solicita la prestación se vea reducida al menos un 75% en relación al promedio de facturación del semestre anterior. Este segundo requisito parece que puede ser modificado porque por ejemplo tendrán dificultades para acreditar las autónomas que trabajen por módulos, aunque no es seguro.

¿Cuál será la cuantía de la prestación y durante cuánto tiempo se percibirá?

Se ha fijado en el 70% de la base reguladora, teniendo en cuenta para su cálculo las cotizaciones de los últimos doce meses continuados e inmediatamente anteriores. Si no se cumple con el periodo de carencia de doce meses de cotización continuados, se percibirá el 70% de la base mínima de cotización del Régimen de Autónomos o de los Trabajadores del Mar, que se concreta en 661,04 Euros.

En principio, la duración se prolongará durante un mes, ampliable hasta el último día del mes en el que finalice el estado de alarma para el caso en el que éste se prorrogue.

¿Se cotiza durante la percepción de la ayuda?

Sí. Se entenderá como tiempo cotizado, y no reducirá los periodos de prestación por cese de actividad a los que se tuviese derecho en un futuro, no siendo compatible eso sí, con cualquier

otra prestación del sistema de Seguridad Social, sin perjuicio de las bonificaciones o tarifas planas de las que disfruten por estar dados de alta, no siendo anuladas.

En consecuencia, el beneficiario no podrá darse de baja en Seguridad Social, ni tampoco en Hacienda.

¿Cómo se gestiona la prestación?

Se debe de solicitar vía telemática a través de la mutua colaboradora que se tenga contratada, adjuntando el modelo 145, fotocopia del DNI, los dos últimos recibos de cotización, libro de familia para el caso de contar con hijos a cargo, y el numero de la cuenta de la que se debe de ser titular o cotitular donde se interese recibir la prestación.

En el caso de que la solicitud se tramite por descenso de actividad en más de un 75%, además se deberá acreditarlo a efectos contables o en su defecto, con la documentación que se le solicite.

En el día de hoy, el Consejo de Ministras y Ministros ha aprobado una serie de medidas de apoyo para autónomos y autónomas. Cuando se publiquen y podamos estudiarlas a fondo, comentaremos.

CANCELACIÓN DE VUELOS Y DERECHOS DE LOS/AS PASAJEROS/AS

Como sabemos, en virtud del estado de alarma la libre circulación de las personas se ha visto enormemente limitada, restringiéndose a causas excepcionales o de necesidad. Así mismo, el transporte de viajeros ferroviario, aéreo y marítimo se ha visto reducido en un 70% (a excepción de los servicios ferroviarios de cercanías) en base a la Orden TMA/273/2020 de 23 de marzo, por la que se dictan instrucciones sobre la reducción de los servicios de transporte de viajeros. Con carácter previo, ya el el 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, preveía una reducción de un 50%. Así mismo se han restablecido los controles fronterizos y se han restringido los viajes transfronterizos.

En consecuencia, multitud de pasajeros/as se han visto afectados por dichas restricciones, las cuales han provocado numerosas cancelaciones que han tenido especial incidencia en el transporte aéreo, planteándose multitud de interrogantes que pasamos a analizar.

Han cancelado mi vuelo, ¿qué hago ahora?

En el supuesto de cancelación del vuelo, el Reglamento (CE) nº 261/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de febrero de 2004, por el que se establecen normas comunes sobre compensación y asistencia a los pasajeros aéreos en caso de denegación de embarque y de cancelación o gran retraso de los vuelos, establece que los/as pasajeros/as tienen derecho a elegir entre:

- el reembolso del precio del billete
- el transporte alternativo en la fecha que le convenga
- el transporte alternativo los más rápidamente posible

Sin embargo, debido a las especiales circunstancias originadas por la crisis sanitaria, el transporte alternativo se puede retrasar en virtud de las restricciones impuestas por los diferentes Estados.

Además los/as pasajeros/as tienen derecho a ser informados/as a través de un documento impreso de las condiciones de asistencia y compensación, así como de los retrasos o de la incertidumbre vinculada a la elección del transporte alternativo en lugar del reembolso.

Si la persona opta por transporte alternativo lo más rápido posible, también tiene “derecho a atención”, esto es, la compañía aérea debe de proporcionarte comida, bebida, 2 llamadas telefónicas y, en caso necesario, alojamiento en un hotel y transporte al mismo. Dicho derecho se pierde en los supuestos de reembolso o de elección de transporte alternativo en fecha a conveniencia del pasajero/a.

En el supuesto de que la cancelación del vuelo se deba al cierre de fronteras y no haya opción de transporte alternativo, recomendamos que se pongan en contacto con el consulado español en el lugar de destino.

¿Qué pasa si se cancela el vuelo de ida y tenía reservada también la vuelta?

Se pueden dar dos situaciones:

- Que el vuelo de ida y vuelta forme parte de la misma reserva. En este supuesto y en caso de optar por el reembolso y no por el transporte alternativo, la compañía deberá reintegrar el total del billete, incluyendo el precio de ambos vuelos.

- Que ambas reservas se han efectuado por separado. En este supuesto solo se tiene derecho al reembolso del billete de ida.

Además del reembolso, ¿tengo derecho a indemnización o compensación?

El Reglamento nº261/2004 establece que, además de la devolución del importe del billete o del vuelo alternativo, tienes derecho a indemnización si la comunicación de la cancelación se produce con menos de 14 días de antelación a la fecha del viaje, excepto si la misma se debe a “circunstancias extraordinarias” que no podrían haberse evitado si se hubieran tomado medidas razonables.

Pues bien, las medidas adoptadas por las autoridades en relación con el COVID-19 señaladas al comienzo de la exposición se consideran “circunstancias extraordinarias”, estando exentas las compañías aéreas de indemnizar a las personas afectadas por la cancelación.

Se ha de analizar cada supuesto concreto, puesto que dicha excepción sólo abarca las cancelaciones que tenga su causa directa en dichas medidas o restricciones, así como aquellas que se efectúen por motivos de protección de la salud. Sin embargo, si la cancelación tiene su origen en causas económicas (aunque éstas estén directamente relacionadas con la crisis sanitaria, como puede ser la bajada de la demanda) los/as pasajeros/as tienen además derecho a una compensación económica o indemnización.

¿Qué pasa si mi vuelo se efectúa, pero yo no puedo o decido no realizarlo?

En el caso de que, debido a la crisis generada por el COVID-19, no puedas o no quieras realizar el viaje contratado, dependerá del tipo de billete adquirido, según los términos y condiciones contratadas, puesto que la normativa no prevé en estos casos ningún tipo de reembolso general.

LÍNEA DE AVALES PARA EMPRESAS Y AUTÓNOMOS

El Consejo de Ministros y Ministras de ayer, día 24 de marzo, aprobó un paquete económico dirigido a ayudas a empresas y autónomos/as afectados por la pandemia y la declaración del Estado de Alarma. Sobre todo, se pretende garantizar la liquidez empresarial y preservar la actividad y el empleo a través de avales público.

¿Qué préstamos serán avalados?

Los “nuevos” préstamos y las “renovaciones” de los concedidos por entidades financieras a empresas y autónomos para atender las necesidades de financiación derivadas, entre otros, de pagos de salarios, facturas, necesidad de circulante u otras necesidades de liquidez, incluyendo las derivadas de vencimientos de obligaciones financieras o tributarias.

¿Quién gestiona esta línea de avales?

Esta Línea será gestionada por el Instituto de Crédito Oficial, en colaboración con las entidades financieras.

¿Quién puede solicitar estos avales?

Podrán solicitarlos las empresas y autónomos afectados por los efectos económicos del COVID-19, siempre que no estuvieran en situación de morosidad a 31 de diciembre de 2019 y en procedimiento concursal a 17 de marzo de 2020.

¿Los avales tendrán carácter retroactivo?

Sí, y podrán solicitarse para las operaciones formalizadas con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2020, que se produjo el pasado día 18 de marzo.

¿Qué importe garantiza el aval?

El aval garantizará el 80% de los nuevos préstamos y renovaciones de operaciones solicitadas por autónomos y pymes. Para el resto de empresas, el aval cubrirá el 70% del préstamo nuevo concedido y el 60 % de las renovaciones.

¿Qué vigencia tiene el aval?

El aval emitido tendrá una vigencia igual al plazo del préstamo concedido, con un plazo máximo de cinco años.

¿Qué plazo tienen las empresas y los autónomos para solicitar el aval?

Hasta el 30 de septiembre de 2020. Para ello, deberán dirigirse a las entidades financieras con las que el ICO haya suscrito los correspondientes acuerdos de colaboración.

¿Qué compromisos han asumido las entidades financieras?

Las entidades financieras se han comprometido a mantener los costes de los nuevos préstamos y de las renovaciones que se beneficien de estos avales, en línea con los costes aplicados antes del inicio de la crisis del COVID19.

Asimismo, al menos hasta el 30 de septiembre de 2020, se comprometen a mantener los límites de las líneas de circulante concedidas a todos los clientes y, en particular, a aquellos clientes cuyos préstamos resulten avalados.

GUIA PARA EL COBRO DE LA PRESTACIÓN POR DESEMPLEO POR PERSONAS AFECTADAS POR ERTE

1º) Como requisito previo al reconocimiento de la prestación tramitada de oficio por el SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal), y en consecuencia, antes de que se realice el abono de la prestación que nos corresponde percibir al ser incluidos en un ERTE, es necesario figurar como DADO DE ALTA en el SAE (Servicio Andaluz de Empleo) como demandante de empleo.

2º) En caso de que ya te hubieses dado de alta alguna vez como demandante de empleo, aunque haya pasado mucho tiempo, solo tendrás que reactivar o reinscribir tu demanda en el enlace del Área de Gestión del Servicio Andaluz de Empleo al que puedes acceder pinchando en este enlace, o a través de la aplicación móvil del SAE.

3º) Si nunca has estado dado de alta como demandante de empleo, tienes que solicitar tu alta en el Servicio Andaluz de Empleo, lo que puedes hacer a través del siguiente enlace.

En dicha solicitud, además de tus datos personales básicos (nombre, apellidos, DNI o NIE, dirección, teléfono y correo electrónico de contacto), deberás informar sobre tu última ocupación, tu nivel formativo y tu disponibilidad para trabajar.

Asimismo, tendrás que adjuntar copia de tu DNI o NIE (sirve una foto, por ambas caras del documento).

Así mismo, si se tuviese permiso de trabajo por ser extracomunitario, se ha de presentar igualmente (sirve una foto, por ambas caras del documento).

Cuando la inscripción esté completada, recibirás en el correo que hayas indicado en tu solicitud la confirmación de tu alta como demandante de empleo, así como una copia de tu DARDE (Tarjeta de Demanda de Empleo), que es el documento que te acredita como demandante de empleo y en el que encontrarás tus datos de usuario y contraseña, para realizar cualquier gestión a través de la web, los puntos de empleo o la APP Móvil.

Si tienes alguna incidencia puedes contactar con los siguientes teléfonos del dispositivo especial ERTE que el Servicio Andaluz de Empleo ha puesto a disposición de la ciudadanía para la inscripción inicial de la demanda de empleo:

ALMERÍA

600 169 170	600 146 732	600 169 172	600 146 780
-------------	-------------	-------------	-------------

CÁDIZ

600 158 817	662 974 460	600 168 988
662 974 325	600 168 575	600 164 614

CÓRDOBA

662 974 545	697 953 397	662 974 469	671 569 206
-------------	-------------	-------------	-------------

GRANADA

600 147 477	600 168 809	600 145 302	600 145 280
600 163 478	600 159 008	600 147 479	

HUELVA

671 564 944	671 564 929	670 943 832	670 944 864
-------------	-------------	-------------	-------------

JÁEN

600 168 855	697 953 317	600 169 524	645 823 874
600 169 577	600 161 865	662 974 370	671 569 140

MÁLAGA

662 974 258	600 142 710	662 973 027	
671 594 776	670 940 014	671 597 241	

SEVILLA

671 565 788	662 977 152	662 975 569	
662 976 799	670 945 326	662 975 415	

CONSUMO Y TELECOMUNICACIONES

La declaración del Estado de Alarma a causa de la crisis sanitaria que estamos atravesando, ha supuesto la práctica paralización de la vida social y económica, generando numerosos interrogantes a los que venimos dando respuesta a través de diferentes publicaciones, versando la presente sobre cómo afecta la declaración del Estado de Alarma a los plazos de devolución de productos y a los servicios de telecomunicaciones.

PLAZOS DE DEVOLUCIÓN DE PRODUCTOS

La Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios define el derecho de desistimiento de los consumidores como la facultad de dejar sin efecto el contrato celebrado, es decir, el derecho que tienen todas las personas consumidoras de devolver el producto aún en los supuestos en los que el mismo se encuentre en perfectas condiciones (pues en caso contrario nos encontraríamos ante la garantía, cuyos plazos son bastantes más amplios)

Actualmente, la referida norma establece un plazo de desistimiento de 14 días en todas las compras a distancia, por internet o teletienda, entendiéndose ejercitado dicho derecho mediante la devolución de los productos o la comunicación fehaciente del desistimiento. En cuanto a las compras presenciales, depende del contenido del contrato en cuestión, no existiendo una previsión legal general.

Pues bien, el 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 establece la interrupción de los plazos de ejercicio del derecho de desistimiento, ya sea de contratación presencial o a distancia, durante la vigencia de la norma, esto es, mientras dure el estado de alarma decretado y sus prorrogas. Una vez finalice el mismo, el plazo de desistimiento se reanudará.

TELECOMUNICACIONES

En la sociedad actual las telecomunicaciones son un servicio de interés general, el cual se ha vuelto imprescindible para la realización de numerosas actividades. Además, tras las medidas de restricción de la libre circulación, las telecomunicaciones han tomado especial relevancia en nuestra sociedad. Para su preservación el Real Decreto 463/2020 ha establecido las siguientes medidas:

1- Prohibición de suspensión e interrupción de servicios contratados.

Mientras esté vigente el estado de alarma las empresas proveedoras de servicios de comunicaciones electrónicas no podrán suspender o interrumpir el servicio a sus clientes, salvo que la interrupción fuera necesaria para preservar la integridad o seguridad de las redes.

Esto supone que, aunque el contrato de suministro recoja otras causas posibles causas de interrupción del servicio o de finalización del contrato de suministro, dichas cláusulas quedarán en suspensión durante el estado de alarma. En consecuencia, no se producirán interrupciones por impago ni por vencimiento del plazo de contratación.

La norma está orientada a todos los clientes o usuarios de los servicios en cuestión, sean consumidores o profesionales. Llama la atención que la protección de la norma se dirija a todos los clientes mientras que, tal y como señalábamos en el artículo “Estado de alarma I: Suministros

básicos”, la prohibición de interrupción de suministro de energía eléctrica, gas natural y agua se reduce a aquellos en los que concurra la condición de vulnerable

2– Suspensión de la portabilidad y de las campañas de captación de clientes.

Con el fin de evitar desplazamientos, se suspenden los procesos de portabilidad de numeración fija y móvil que no estén en curso, esto es, aquellos en los que el usuario ha solicitado la portabilidad pero el operador todavía no ha comenzado las operaciones técnicas para su ejecución.

Con la misma finalidad de evitar desplazamientos, se prohíben las campañas comerciales extraordinarias de contratación de servicios de comunicaciones electrónicas que requieran portabilidad.

Sin embargo, la norma no recoge ninguna medida de suspensión o moratoria en los pagos, lo que nos hace cuestionarnos qué pasará con los impagos que se produzcan a consecuencia del estado de alarma tras la finalización del mismo.

OBLIGACIONES DE LA EMPRESA PARA QUE LAS PERSONAS TRABAJADORAS PUEDAN COBRAR DESEMPLEO TRAS ERTE

Una vez presentado el Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) por causa de fuerza mayor por el COVID-19, la estimación de la solicitud puede producirse de dos maneras:

- a) Por Resolución expresa estimatoria dictada por la autoridad laboral
- b) Por silencio administrativo por el transcurso del plazo de 5 días desde la presentación de la solicitud sin que haya recaído resolución expresa. En este caso, el silencio administrativo es positivo.

En estos casos, ¿qué tiene que hacer la empresa cuando recibe la resolución aprobando el ERTE por causa de fuerza mayor?

En primer lugar, la empresa tiene que “comunicar” al SEPE qué emplead@s están afectad@s por la medida, debiendo con posterioridad remitir urgentemente el certificado de empresa de cada uno de l@s trabajador@s, mediante el procedimiento habitual utilizado a través de la plataforma certific@2.

En segundo lugar deberá proceder a variar la situación de los trabajadores en la Seguridad Social, ya que el artículo 24 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, establece que la exoneración de cuotas deberá realizarse “*por petición del empresario*”, previa comunicación de la identificación de las personas trabajadoras y período de la suspensión o reducción de jornada. Por ello, la empresa tendrá que variar los datos de afiliación de cada trabajador/a en la propia TGSS (a través del sistema RED) mediante de los valores del campo TIPO INACTIVIDAD

¿Qué ocurre cuando pasan los cinco días hábiles de que dispone la autoridad la laboral para resolver y la empresa no ha recibido respuesta?

Si la autoridad laboral no resuelve en el plazo máximo de cinco días hábiles, a contar desde la fecha de entrada de la solicitud en el registro, el silencio administrativo es positivo; es decir, se entenderá autorizado el ERTE y producirá efectos desde el día que se inició la situación de fuerza mayor, y ello en base al artículo 24 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común.

A partir de aquí, las obligaciones de la empresa son las mismas que hemos mencionado antes. Sin embargo, a día de hoy hay un gran problema al que la Administración aún no ha dado solución, y es que para llevar a cabo los trámites antes mencionados tenemos que disponer del número de autorización del ERTE que consta en la Resolución estimatoria del mismo, y al haberse estimado por silencio, nos vamos a encontrar con el problema de que no dispondremos de dicho número de autorización y no podremos tramitar la prestación por desempleo. A la espera de que la autoridad laboral de una respuesta inmediata a esta situación, desde Abogad@s en Red SCA seguiremos informándoles.

PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE

El pasado 29 de marzo el Gobierno dictó el Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que estableció el llamado PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE.

Ante las numerosas cuestiones que nos habéis planteado, a continuación os ofrecemos un resumen sobre la aplicación de dicho permiso:

¿Quiénes pueden acogerse al permiso retribuido recuperable?

Dicho permiso retribuido recuperable solo es de aplicación a las personas trabajadoras por cuenta ajena que presten servicios en empresas o entidades cuya actividad no haya sido paralizada como consecuencia de la declaración del estado de alarma, salvo:

- Que presten servicios en los sectores calificados como esenciales.
- Que hayan sido contratadas por empresas que hayan solicitado o se les haya aprobado un ERTE.
- Que se encuentren de baja por incapacidad temporal o su contrato esté suspendido por otra causa legal.
- Que puedan seguir desempeñando su actividad mediante teletrabajo u otra modalidad no presencial

¿En qué período es de aplicación el permiso retribuido recuperable?

Este permiso debe disfrutarse, con carácter obligatorio, entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020

¿Qué retribuciones percibirán las personas trabajadoras durante el disfrute del permiso retribuido recuperable?

Percibirán la misma retribución que si hubiesen prestado los servicios, incluyendo salario base y complementos salariales.

¿Cuándo tengo que recuperar esas horas?

Se han de recuperar en el período comprendido desde el día siguiente al levantamiento del estado de alarma hasta el 31 de diciembre de 2020.

¿Quién decide los días que cada trabajador/a debe de recuperar esas horas?

Deberá negociarse entre la empresa y los representantes de los trabajadores en un período de consultas máximo de siete días. En caso de no existir representantes de los/las trabajadores/as, la negociación se llevará a cabo con una comisión representativa integrada por una persona de cada uno de los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa. Y en caso de no poder conformarse este comisión representativa, la misma estará integrada por tres personas trabajadoras de la empresa

El acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de las personas que representen a los/las Trabajadores/as.

Las partes pueden acordar en cualquier momento sustituir el período de consultas por la mediación o el arbitraje.

El acuerdo podrá regular: si se han de recuperar todas o solo parte de las horas; el preaviso mínimo a la persona trabajadora para recuperarlas, así como el período de referencia para la recuperación del tiempo de trabajo.

En caso de que no haya acuerdo será la empresa la que decidirá sobre la recuperación de las horas por las personas trabajadoras. Esta decisión la ha de notificar a las personas trabajadoras y a la comisión negociadora en el plazo de siete días.

Límites de la empresa a la hora de fijar cuándo han de recuperar los/las trabajadores/as las horas:

- La empresa no puede incumplir los períodos mínimos de descanso diario y semanal de los/las trabajadores/as previsto en la ley o en el convenio colectivo.
- La empresa debe preavisar al/la trabajador/a, como mínimo, con cinco días de antelación.
- No se puede superar la jornada máxima laboral prevista el convenio colectivo.
- Se han de respetar los derechos reconocidos legal y convencionalmente a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

EMPLEADAS DEL HOGAR : MEDIDAS ADOPTADAS EN EL RD Ley 11/2020

El artículo 30 del RD Ley 11/2020 anuncia la creación de un subsidio extraordinario para aquellas personas que estén integradas en el Sistema Especial de Empleados de Hogar, que intenta paliar a nuestro entender, de manera superficial, la precariedad que vertebra este colectivo por cuanto hay que recordar que como norma general, no se genera derecho a la percepción de la prestación por desempleo una vez se cesa en la prestación de servicios.

En este sentido, para tener derecho al subsidio se fija como primer requisito el haber estado en situación de alta en este régimen especial antes del 14 de marzo de 2020, fecha en la que se decretó el Estado de Alarma por la vía del RD 463/2020 por el Covid-19.

Y como segundo requisito, se declaran 2 situaciones sobre las que se despliega la cobertura económica de este subsidio extraordinario:

1. Haber dejado de prestar servicios de manera temporal, ya sea total o parcialmente, por causas ajenas a su voluntad, con motivo de la crisis sanitaria con el fin de reducir el riesgo. Ello supone que el empleador deberá de expedir una certificación donde se haga constar la suspensión temporal del servicio.
2. Que el contrato se haya extinguido por haber sufrido un despido, o por el simple desistimiento de alguna de las partes, motivado por la crisis sanitaria del COVID-19. Es recomendable que, si se os anuncia el despido, instéis al empleador a que en la carta de despido o en la comunicación de desistimiento refleje que la extinción trae causa de la situación de crisis sanitaria actual.

¿A cuánto ascendería la cuantía del subsidio?

Para el cálculo del subsidio se tiene en cuenta la Base Reguladora diaria, calculada según la base de cotización del mes anterior al que se produjese el cese temporal o el despido, y se divide entre 30.

Si de manera simultánea se tuviese más de un contrato de este tipo, se calculará individualmente la base de cada uno de ellos, siempre que hayan sido afectados por la crisis sanitaria.

Se fija un límite al subsidio puesto que no podrá ser superior al Salario Mínimo Interprofesional, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias. Ello supone que el subsidio no puede ser superior a 950€ mensuales en cuantía bruta.

- Para los casos de suspensión total o despido, el abono será el 70% de dicha Base reguladora, que, en caso de afectar a más de un contrato, será igualmente aplicado en este porcentaje, sumando las cantidades que resulten de cada una de los resultados, limitado en cualquier caso a 950€.
- Si se produce una suspensión parcial, a la cantidad correspondiente según los cálculos anteriormente expuestos, se le aplica el porcentaje de reducción de jornada que se haya impuesto.

Por último, merece destacar que la percepción del subsidio también es compatible con cualquier actividad laboral al amparo del Régimen General de la Seguridad Social, siempre que la suma de los ingresos de esa actividad y del subsidio no supere el Salario Mínimo Interprofesional, no siendo compatible sin embargo con el subsidio por Incapacidad Temporal, ni tampoco con el permiso retribuido recuperable regulado en el RD 10/2020.

Desde Abogad@s en Red creemos que si bien la medida analizada supone un apoyo importante para el sector de las Empleadas del Hogar, no menos cierto es que esconde la realidad que se vive por parte de este colectivo, que mayoritariamente es extracomunitario, en el que existe una gran parte de trabajadoras que prestan servicios sin respaldo contractual y que además sufren las consecuencias de una regulación de extranjería que les imposibilita construir un futuro más allá del centro de trabajo en el que suelen vivir como internas, agravado todo ello por la situación actual sin ningún tipo de respaldo institucional.

MEDIDAS EN ALQUILERES Y DESAHUCIOS

A fecha 1 de abril se ha publicado el Real Decreto-ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19. En el presente artículo se analizan las medidas adoptadas en relación con los alquileres y desahucios.

Suspensión extraordinaria del procedimiento de desahucio y de los lanzamientos

Los plazos procesales y administrativos se encuentran suspendidos durante la vigencia Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma, o de sus prórrogas, a excepción de los procedimientos urgentes o que afecten a derechos fundamentales (ver Crisis Sanitaria Covid-19 III: La suspensión de plazos)

En consecuencia, los plazos de los procedimientos de desahucio por impago de alquiler, ejecuciones hipotecarias y procedimientos penales por usurpación se encuentran paralizados hasta el fin del estado de alarma.

Una vez reanudados los plazos procesales, en virtud del Real Decreto-ley 11/2020 de 31 de marzo, los procedimientos de desahucio de vivienda de alquiler y los lanzamientos se suspenderán respecto a la vivienda habitual para aquellas personas arrendatarias que se encuentren en situación de vulnerabilidad económica y comuniquen dicha situación, hasta que los servicios sociales “adopten las medidas legales oportunas”, por un periodo máximo de 6 meses.

¿Qué significa encontrarse en una situación de vulnerabilidad económica?

Según el RD 11/2020 de 31 de marzo, se encuentran en situación de vulnerabilidad económica las personas en las que concurren los siguientes requisitos:

1. Pasar a estar en situación de desempleo, Expediente Temporal de Regulación de Empleo (ERTE), o haya reducido su jornada por motivo de cuidados, en caso de ser empresario, u otras circunstancias similares que supongan una pérdida sustancial de ingresos, no alcanzando por ello el conjunto de los ingresos de los miembros de la unidad familiar, en el mes anterior a la solicitud el límite de tres veces el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples mensual. Dicho límite se incrementará en función de una serie de circunstancias como la tenencia de hijos, la existencia de personas mayores de 65 en la unidad familiar o de miembros con discapacidad.
2. Que la renta arrendaticia, más los gastos y suministros básicos (electricidad, agua, gas, telefonía, internet y comunidad) resulte superior o igual al 35% de los ingresos por unidad familiar.
3. No tener ninguna vivienda en propiedad o en usufructo en España o no disponer de la misma.

La norma dice literalmente “pasar a estar” en situación de desempleo, ERTE, ect. Si atendemos a una interpretación literal, la misma obliga a acreditar un cambio de circunstancia a consecuencia, o en todo caso, coincidentes, a la crisis sanitaria y la declaración del estado de alarma, lo que parece dejar fuera a las personas en las que preexistían las circunstancias con carácter previo a la crisis y que, en su mayor parte, se van a ver gravemente afectadas por la crisis, como pueden ser todas aquellas personas que trabajan economía sumergida y que se ven completamente desamparadas en relación con las medidas. Nos estamos refiriendo por ejemplo a las empleadas

de hogar² o a los vendedores ambulantes, trabajos que se encuentran entre los sectores más desfavorecidos de la sociedad. Aunque la norma es bastante clara en este sentido, habrá de estar a la interpretación que de la misma hagan los Tribunales.

¿Qué ocurre si soy arrendador/a y también me encuentro en una situación de vulnerabilidad económica?

En relación con la suspensión de los procedimientos de desahucio y lanzamientos en los que en el arrendatario también concurra la situación de especial vulnerabilidad, la norma es bastante inespecífica. Simplemente se recoge que dicha circunstancia se comunicará así mismo a los servicios sociales y se tendrá en cuenta para el establecimiento del plazo de suspensión.

¿Qué pasa si mi contrato de arrendamiento finaliza durante el estado de alarma o tras dos meses de la finalización del mismo?

La duración mínima de los arrendamientos de vivienda establecido en la Ley 29/1994 de 24 de noviembre de Arrendamiento Urbanos ha sufrido diversas modificaciones, variando de 3 a 5 años (7 si el arrendador es persona jurídica), siendo de aplicación el plazo previsto en la versión vigente en el momento de suscripción del contrato. Dicho plazo mínimo supone que, si en el contrato se pacta un plazo inferior, el contrato en cuestión se irá prorrogando sucesivamente mientras que la persona arrendataria no manifieste su voluntad de no renovarlo hasta 1 o 3 años más, dependiendo también de la versión vigente de la citada norma en el momento de firmar el contrato de arrendamiento.

En consecuencia, durante dicho plazo o las prórrogas del mismo, el precio de la renta pactado no variará (más allá del IPC, en su caso). Transcurrido el plazo mínimo y las sucesivas prórrogas, el contrato perderá su vigencia, lo que en la práctica supone que el arrendador puede obligar al arrendatario a contratar unas nuevas condiciones, como una subida en el precio del arrendamiento, o abandonar el inmueble.

Pues bien, los contratos pierdan su vigencia durante la declaración del estado de alarma y hasta dos meses después de la finalización del mismo podrán prorrogarse por un periodo máximo de seis meses, en las mismas condiciones en que fueron suscritos.

Para ello, el arrendatario deberá solicitar dicha prórroga al arrendador, la cual, según la dicción literal de la norma “deberá ser aceptada por el arrendador”. Se recomienda que la solicitud se efectúe a través de algún medio por el que quede constancia de la misma.

La redacción de la norma es imprecisa, planteando numerosos interrogantes. En primer lugar, los conceptos utilizados “solicitud” y “aceptación” no reflejan obligatoriedad, puesto que en ese caso hablaríamos de comunicación de voluntad del arrendatario sin necesidad de aceptación, pero sin embargo se establece el “deber” de aceptar.

Por si las dudas generadas por la propia terminología no fuesen suficientes, a continuación, la norma establece la siguiente excepción al deber de aceptación “salvo que se fijen otros términos y condiciones por acuerdo entre las partes”.

² En el último trimestre de 2019 había 394.171 personas afiliadas al sistema especial de empleadas/os de hogar. Sin embargo, según la encuesta de población activa, al cierre de 2019 había unas 580.500 personas trabajando en dicho sector. Esto supone que más de un 40% de trabajadoras/es del hogar no están dadas/os de alta. Aproximadamente un 95% de las personas que trabajan en dicho sector son mujeres.

Evidentemente, en base a la libre voluntad de las partes y siempre dentro de los límites legales, arrendatario y arrendador pueden pactar lo que consideren oportuno. Sin embargo, dicha libre voluntad de ningún modo debería de erigirse como un límite o una excepción de la prórroga establecida en cuanto a su aceptación por el arrendador, y ello puesto que la prórroga no tiene carácter automático, sino que es una medida a la que se puede acoger o no el arrendatario. Igualmente, en este supuesto habrá de estar a la interpretación que los Tribunales realicen de dicha salvedad.

Moratoria y reducción del pago de rentas.

a) Supuestos a aplicar. Esta medida se dirige a los alquileres en los que la persona inquilina se encuentre en situación de vulnerabilidad económica y únicamente tendrá carácter obligatorio si el arrendador tiene la condición de:

– empresa

– entidad pública

– gran tenedor, esto es, persona física o jurídica titular de más de diez inmuebles (excluyendo garajes y trasteros) o una superficie construida de más de 1500 m²,

b) Plazo: 1 mes desde la entrada en vigor. Este plazo ha sido ampliado a tres meses mediante la Disposición Final cuarta del Real Decreto- Ley 16/2020 de 28 de abril, de medidas procesales y organizativas para hacer frente a al COVID 19 en el ámbito de la Administración de justicia. Esto es, el plazo finalizará el 28 de julio. Esto es, el plazo finalizará el próximo 2 de julio.

c) Procedimiento: La persona inquilina deberá comunicar al arrendador su situación y solicitar el aplazamiento de la renta. El arrendador dispone de un plazo máximo de 7 días para comunicar a la persona inquilina su contestación pudiendo optar por las siguientes opciones:

– Una reducción del 50% de la renta arrendaticia durante el estado de alarma y prorrogable hasta 4 meses después de la finalización del mismo, dependiendo de las circunstancias de la persona inquilina.

– Una moratoria en el pago de la renta igualmente durante el estado de alarma y prorrogable hasta 4 meses. Las cuotas de alquiler se abonarán fraccionadas a partir de la finalización del aplazamiento. Si la persona arrendataria es beneficiaria de las ayudas transitorias de alquiler, la moratoria finalizará en el momento de percepción de la primera mensualidad de renta.

d) Documentación acreditativa: A fin de acreditar la situación de vulnerabilidad, se tendrán que presentar los siguientes documentos:

- En caso de situación legal de desempleo: certificado expedido por la entidad gestora de las prestaciones, en el que figure la cuantía mensual percibida en concepto de prestaciones o subsidios por desempleo.

- En caso de cese de actividad de los trabajadores por cuenta propia: certificado expedido por la Agencia Estatal de la Administración Tributaria o el órgano competente de la Comunidad Autónoma, en su caso, sobre la base de la declaración de cese de actividad declarada por el interesado.

- Para acreditar el número de personas que habitan en la vivienda habitual:

i. Libro de familia o documento acreditativo de pareja de hecho.

- ii. Certificado de empadronamiento
- iii. Declaración de discapacidad, de dependencia o de incapacidad permanente para realizar una actividad laboral.

- Titularidad de los bienes: nota simple del servicio de índices del Registro de la Propiedad de todos los miembros de la unidad familiar.

-Declaración responsable del deudor o deudores relativa al cumplimiento de los requisitos exigidos para considerarse sin recursos económicos suficientes según este real decreto-ley.

- En caso de no disponer de alguno de los documentos señalados, se podrá sustituir mediante una declaración responsable que incluya la justificación expresa de los motivos, relacionados con las consecuencias de la crisis del COVID-19, que le impiden tal aportación. Tras la finalización del estado de alarma y sus prórrogas dispondrá del plazo de un mes para la aportación de los documentos que no hubiese facilitado.

Se han de hacer varias valoraciones en relación con dicha medida. En primer lugar, la condición del arrendatario es muy restrictiva, y sobre todo en relación con los grandes tenedores, por lo que su efectividad va a ser muy limitada.

Por otro lado, tendría más sentido que fuese la persona arrendataria y no el arrendador quien optase por la moratoria o la reducción, y no al contrario.

Préstamos transitorios avalados por el estado

– En qué consisten: son préstamos avalados por el estado que conceden las entidades bancarias para el pago de alquiler, ascendiendo el importe de las ayudas a un máximo de 6 mensualidades. No devengarán intereses ni gastos y podrán devolverse en un plazo de 6 años prorrogables a 4 más.

– Requisitos: encontrarse en situación de vulnerabilidad sobrevenida.

Ayuda de alquiler

El RD 11-2020 de 31 de marzo prevé un nuevo programa de ayudas de alquiler de las personas que se encuentren en situación de vulnerabilidad sobrevenida. La cuantía de la ayuda ascenderá hasta 900 euros mensuales y hasta el 100% de la renta o del préstamo suscrito para hacer frente a la misma.

Para saber más detalles sobre la ayuda y sobre el procedimiento de solicitud habrá de esperar al dictado de la Orden del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urban que regulen la misma.

Las medias tomadas por el gobierno en relación con la vivienda son más que insuficientes, suponiendo el endeudamiento y el aumento de la precariedad de un amplio sector de la población. En efecto, dichas medidas no garantizan el derecho a la vivienda, y pueden suponer, una vez que finalice el estado de alarma y se reanuden los plazos judiciales, un gran aumento de los desahucios y la consecuente desposesión de la vivienda a la clase obrera.

Por ello, desde Abogad@s en Red S.C.A mostramos nuestro apoyo a la huelga de alquileres convocada por más de 200 colectivos y que se inició a fecha 1 de abril, ofreciendo asesoramiento

jurídico gratuito a todas aquellas personas afectadas. Para más información sobre la huelga de alquileres, puede consultar la siguiente página web <https://suspensionalquileres.org/>

NUEVA FASE EN EL FUNCIONAMIENTO DE JUZGADOS Y TRIBUNALES

El 14 de marzo, el Gobierno dictó el Real Decreto 463/2020 por el que declaraba el estado de alarma y, entre otras medidas, suspendió los plazos procesales, los plazos administrativos y los plazos de prescripción y caducidad, con las salvedades recogidas en las disposiciones adicionales segunda y tercera del mencionado Real Decreto, y en el artículo único apartado 4 del Real Decreto 465/2020, de 17 de marzo. El Ministerio de Justicia acaba de adoptar nuevas medidas que comentamos a continuación.

Para la efectividad del Real Decreto 463/2020, el mismo día 14-3-2020 la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial acordó la suspensión en todo el territorio nacional de las actuaciones judiciales y de los plazos procesales.

En el día de hoy, 13 de abril de 2020, el Ministro de Justicia ha dictado una Resolución por la que se abre una nueva fase en el funcionamiento de juzgados y tribunales, y en el régimen de prestación de los servicios esenciales.

¿Cuáles son las novedades de esta nueva fase?

- Confirmación y mantenimiento de los servicios esenciales, entendiéndose por tales los recogidos en la Resolución del Secretario de Estado de Justicia de 14-3-2020, consistentes en:
 - 1.- Cualquier actuación judicial que, de no practicarse, pudiera causar perjuicios irreparables.
 - 2.- Internamientos urgentes del artículo 763 de la L.E.C.
 - 3.- Medidas cautelares u otras actuaciones inaplazables, como las medidas de protección de menores del artículo 158 del Código Civil.
 - 4.- Registro Civil: Expedición de licencias de enterramiento; celebración de matrimonios *in articulo mortis*; e inscripciones de nacimiento en plazo perentorio.
 - 5.- Los servicios de guardia, exclusivamente a efectos de detenidos e incidencias.
 - 6.- Las actuaciones con detenido y otras que resulten inaplazables, como adopción de medidas cautelares urgentes, levantamientos de cadáver, entradas y registros, etc.
 - 7.- Cualquier actuación en causa con presos o detenidos.
 - 8.- Ordenes de protección y cualquier medida cautelar en materia de violencia sobre la mujer y menores.
 - 9.- Actuaciones urgentes en materia de vigilancia penitenciaria.
 - 10.- En el orden Jurisdiccional Contencioso Administrativo, las autorizaciones de entradas sanitarias, urgentes e inaplazables, Derechos fundamentales cuya resolución tenga carácter urgente medidas cautelarísimas y cautelares que sean urgentes y Recursos contencioso electorales.
- Igualmente, procedimientos de autorización o ratificación judicial de las medidas que las autoridades sanitarias consideren urgentes y necesarias para la salud pública e impliquen privación o restricción de la libertad o de otro derecho fundamental.

11.- En el orden Jurisdiccional Social la celebración de juicios declarados urgentes por la ley y las medidas cautelares urgentes y preferentes.

12.- En general, los procesos en los que se alegue vulneración de derechos fundamentales y que sean urgentes.

- Provisión efectiva y coordinada de hidrogeles, guantes y mascarillas por parte de las administraciones prestacionales de justicia para proteger la salud de todos los profesionales de la administración de justicia, así como del conjunto de la ciudadanía que acude a juzgados y tribunales, cumpliendo criterios de uso de las autoridades sanitarias.
- Normal prestación de servicios no esenciales, siempre que lo permitan los medios materiales. Ello no supone que no se mantenga la suspensión de los plazos procesales.
- Prestación presencial por turnos, garantizando distancias de seguridad alineadas con las recomendaciones de las autoridades sanitarias.
- Establecimiento de esquemas reforzados de trabajo a distancia para los funcionarios que voluntariamente quieran acogerse a este sistema, sin perjuicio de su participación en los turnos de presencia, cuando la cobertura de los servicios esenciales lo
- Disponibilidad de prestación presencial para aquellos funcionarios que se encuentren en su domicilio durante la jornada laboral, incluso trabajando con medios telemáticos, así como cuando no puedan hacerlo por falta de

¿Qué servicios prestará la administración de justicia en esta nueva fase?

- Los servicios esenciales antes detallados.
- El registro de todos los escritos presentados en las oficinas judiciales y fiscales de forma telemática (Lexnet o sistemas equivalentes en País Vasco, Cataluña, Navarra, Cantabria y Aragón), y su reparto a los órganos competentes,
- La continuidad de todos los procedimientos no enmarcados en la categoría de servicios esenciales, siempre que lo permitan los medios
- La realización de todas las inscripciones de fallecimiento y nacimiento presentadas, así como la llevanza de los procedimientos del Registro Civil no enmarcados en la categoría de servicios esenciales, siempre que lo permitan los medios

¿Qué modalidades de trabajo se han establecido para el personal al servicio de la administración de justicia?

1. *Modalidad de trabajo presencial por turnos:* para el personal que figura en el anexo de la resolución.
2. *Modalidad de plena disponibilidad:* para el personal al que no le corresponda asistir a su puesto de trabajo. Puede ser requerido para la prestación de cualquier servicio que no pueda ser realizado a distancia o para cualquier incidencia que pudiera presentarse en relación con

los servicios esenciales, para lo cual debe estar disponible y plenamente localizable durante toda la jornada

3. *Modalidad de teletrabajo*: para el personal que disponga de dispositivos con accesos securizados a sistemas y aplicaciones de gestión procesal proporcionados por la administración prestacional, o que en su defecto pueda prestar voluntariamente el servicio en similares condiciones con dispositivos personales, que podrá realizar sus funciones desde su domicilio.

El personal al servicio de la administración de justicia que tenga concedido permiso por deber inexcusable, o hayan solicitado la exención por padecer patologías susceptibles de agravarse con el contagio de COVID-19, no podrá ser llamado a participar en los turnos presenciales o de disponibilidad.

¿Siguen suspendidos los términos y plazos procesales?

Independientemente de que se puedan presentar escritos por el Sistema de Lexnet, o los equivalentes en País Vasco, Cataluña, Navarra, Cantabria y Aragón, sí siguen suspendidos los términos y plazos procesales de los servicios no esenciales.

SUBVENCIÓN PARA AUTONOMOS/AS EN ANDALUCÍA

El Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía ha aprobado el pasado 15 de abril Decreto-Ley 9/2020, por el que establece una subvención para las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas, incluidas las que estén dadas de alta en las mutualidades correspondientes. La ayuda excepcional asciende a la cuantía de 300,00 euros a tanto alzado.

¿Cuáles son los requisitos necesarios para poder optar a esta ayuda?

- No haberse acogido a la prestación extraordinaria por cese de actividad que por Decreto Ley saco el Gobierno central el 29 de Marzo. Es decir, todos los autónomos y autónomas que hayan solicitado la prestación por desempleo por Cese de Actividad Forzosa o por disminución del 75 % de sus ingresos, no podrá acogerse a esta ayuda.
- Ser persona trabajadora por cuenta propia o autónomo/a, con domicilio fiscal en Andalucía.
- Estar afiliado al RETA por Cuenta Propia o Autónomos, o en la mutualidad correspondiente.
- Tener unos ingresos anuales inferiores al triple del SMI, unos 39.900 euros, en el ejercicio de 2018.
- No estar en alguna de las circunstancias recogidas en los apartados 2 y 3 de la Ley Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones; es decir, que no se tengan deudas con la Seguridad Social, no haber sido declarado en concurso, haber sido sancionado con pérdida del derecho a percibir subvenciones, etc

¿Quiénes pueden beneficiarse de esta ayuda?

- Las personas que trabajan por cuenta propia, autónomos/as y mutualistas, que desarrollen su actividad en alguno de los ámbitos recogidos en el Anexo I del Decreto-Ley. Puedes consultar las actividades subvencionables pinchando aquí.
- Las personas socias trabajadoras de cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por encuadrarse en el Régimen de Autónomos.

¿Cómo solicitar esta ayuda?

- Vía telemática a través de la web de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo , se habilitaría a partir del día siguiente de su publicación en el BOJA, previsto para el 17 de abril.

- Basta con rellenar un formulario que incluye una declaración de responsabilidad de cumplimiento de los requisitos exigidos para percibir la ayuda.

Algunos datos que tendrá que rellenar: el DNI-NIF; domicilio fiscal; empadronamiento en Andalucía; alta en el régimen especial de la Seguridad Social o en su mutualidad alternativa; declaración del IRPF de 2018 y número de cuenta bancaria para que pueda ser percibida la ayuda

SANCIONES Y MULTAS EN EL ESTADO DE ALARMA

A día de hoy se superan ya las 700.000 denuncias tramitadas por incumplimiento de las medidas adoptadas por el Estado de Alarma decretado por la crisis sanitaria del coronavirus. Pero no necesariamente una denuncia puede acabar convirtiéndose en una multa, porque la multa no es sino la consecuencia final de un procedimiento administrativo que se inicia con el boletín de denuncia. Por eso te recomendamos que sigas leyendo.

¿Qué se está sancionando?

La declaración del Estado de Alarma conllevó la limitación de nuestra libertad de movimiento, restricciones a la libertad de circulación de las personas consagrada constitucionalmente; salvo para determinadas actividades.

Pues bien, el incumplimiento de estas medidas puede ser sancionado por múltiples razones; pero, lo más frecuente está siendo que estos incumplimientos se tramiten como infracciones de las tipificadas en el artículo 36.6 de la Ley Orgánica 4/2015 de Seguridad Ciudadana (la famosa Ley Mordaza); es decir, por *desobediencia o resistencia a la autoridad*. Esta infracción está calificada como grave y, de confirmarse, se podría imponer una sanción de entre 601,00 a 30.000,00 euros. Pero para ello, debería haberse incumplido una orden previamente dictada (es decir, que el incumplimiento sea reiterado).

Pero también podría sancionarse por otros artículos de la misma ley (realización de eventos públicos –muy grave- o falta de respeto a la autoridad o negativa a identificarse – leves); de otras leyes, como la Ley 33/2011 de Salud Pública (actividades que produzcan riesgo o daño para la población; incumplimiento reiterado...); o incluso en normas del Código Penal. Y las sanciones también pueden ser mayores.

Además, al parecer por parte del Ministerio del Interior se ha remitido unas Instrucciones a las Subdelegaciones de Gobierno en la que se concretan una serie de actuaciones que deben sancionarse, proponiendo multas concretas en función de la actuación. Pero estas calificaciones y sanciones no están tipificadas, porque no están recogida en una norma de carácter general (Ley, Reglamento, Orden Ministerial) al tratarse de meras instrucciones; aspecto este que puede ayudar en la defensa.

¿Qué tengo que hacer cuando me denuncia un/a agente?

Es importante tener en cuenta que la denuncia es sólo el documento que da inicio al procedimiento sancionador, no la multa en sí. Por eso es esencial que te den copia de la misma y no sólo no hay ningún problema en firmar la denuncia recibida, si no que interesa, porque así sabremos concretamente el motivo por el que se te pretende sancionar.

Sabiendo el motivo, puedes ir preparando la defensa y buscando pruebas que acrediten o justifiquen tus movimientos. Porque tras la denuncia se iniciará el procedimiento sancionador; para ello, la Delegación de Gobierno dictará resolución acordando el inicio del mismo (incoación); esta resolución debe ser notificada a la persona infractora (contra la que se puso la denuncia)

Por eso, tendrás que esperar a recibir la notificación en tu domicilio (en la dirección que diste en el momento de la denuncia; pero habrá que controlar también el domicilio donde estás empadronado/a y el domicilio fiscal, por si acaso). En ella no sólo se comunica el inicio del expediente sancionador, si no que, además, se te concederá plazo 15 días hábiles para presentar

alegaciones (la fecha de notificación de esta resolución es muy importante para el cómputo de éste y otros plazos) y se te comunicará la posibilidad de pagar la multa con un 50% de descuento (si pagas el 50% se acaba el procedimiento porque has reconocido la infracción). Importante pedir justificante de haber recibido la notificación en la fecha indicada o en su defecto, fotografiar el resguardo de correos.

Si consideras que es injusta, deberás presentar escrito de alegaciones en el plazo de 15 días hábiles, en el que puedes dar tu versión de los hechos aportando pruebas que los acrediten. Si no presentas alegaciones y te quedas esperando que no te acaben imponiendo la sanción, lo más seguro es que finalmente acaben embargándote la cuenta (más recargos) si no lo pagas antes.

Puedes ver modelo para alegaciones: Modelo escrito de alegaciones. Es importante solicitar la ratificación de la denuncia por parte del/de la agente. Si tienes certificado digital puedes presentar el escrito telemáticamente (pincha aquí), o en papel en cualquier registro administrativo (recuerda quedarte con copia sellada del escrito presentado).

Y esperar.... Hasta que te vuelvan a notificar resolución por la que te pueden requerir para que propongas pruebas; o bien reconociendo que tienes razón (difícil) o comunicándote propuesta de resolución y concediéndote otro plazo para que realices alegaciones a esta propuesta.

Aconsejamos acercarse a la Delegación del Gobierno para ver el expediente, y ver si el/la agente denunciante se ratificó o no en la denuncia presentada. Y presentar nuevo escrito ratificándote en tus alegaciones iniciales y, en su caso, recordando que el/la agente no ha ratificado la denuncia.

Al cabo del tiempo te llegará la resolución definitiva; no es frecuente que la Administración reconozca y admita las alegaciones, pero puede suceder. Lo normal es que ratifiquen la propuesta de sanción o multa que te habían comunicado.

¿Qué hago frente a la resolución sancionadora?

Tienes dos opciones: pagar o recurrirla. Recomendamos que se recurra en alzada ante el Ministerio del Interior. El recurso deberá interponerse dentro del mes siguiente a la fecha en que se te notifique la resolución sancionadora. En él reiteraremos las alegaciones realizadas al principio y, además:

- Si el/la agente no se ratificó en la denuncia, deberéis destacarlo.
- Si ha transcurrido más de un año desde que la fecha en que se os notificó el acuerdo de incoación (inicio del expediente sancionador) y la fecha de la resolución, el procedimiento estará caducado. No sabemos qué va a pasar con todos los procedimientos sancionadores iniciados, una vez que se levante el Estado de Alarma. La saturación puede ser enorme, con la consiguiente sobrecarga que puede ayudar a la caducidad de los mismos.

La resolución por la que se resuelva el recurso ya sólo podrá ser recurrida ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo. Os aconsejamos que pidáis una valoración jurídica sobre las posibilidades reales en este caso; aunque es cierto que ya ha habido comentarios judiciales sobre la falta de adecuación a derecho de muchas de estas sanciones y de la indebida utilización de las mismas en estos momentos de crisis sanitaria.

Señalar finalmente que se están produciendo numerosos abusos por parte de la policía. Desde Abogad@s en Red, animamos a denunciar estos hechos, tanto judicial como públicamente. No

podemos permitir que se normalicen este tipo de actuaciones y que la crisis sanitaria se traduzca en un recorte de derechos y libertades públicas que tanto esfuerzo ha costado conquistar.