

INFORME SOBRE ERTES Y PRESTACION PARA AUTONOMOS DURANTE LA NUEVA NORMALIDAD EN SECTOR DE LIBRERIAS Y PAPELERIAS

(versión 1)

Contenido

INFORME SOBRE ERTES Y PRESTACION PARA AUTONOMOS DURANTE LA NUEVA NORMALIDAD EN SECTOR DE LIBRERIAS Y PAPELERIAS.....	1
Principio general	4
¿Qué establece el nuevo acuerdo entre Gobierno, empresarios y sindicatos firmado el 25 de junio y publicado como RDL 24/2020?	6
ERTES por causa de fuerza mayor COVID-19	7
ERTE COVID-19 por causa de fuerza mayor total.....	9
ERTE COVID-19 por causa de fuerza mayor parcial.	9
Con el RDL nace una nueva modalidad de ERTE que es el ERTE por causas económicas, organizativas o de la producción vinculados a un ERTE anterior de fuerza mayor COVID-19.	10
Los ERTES económicos o por circunstancias de la producción ya tramitados ¿se prorrogan?	13
Se modifican las bonificaciones y exenciones en la Seguridad Social.:	13

Compromiso de mantenimiento del empleo.....	14
Limitación del reparto de beneficios.	18
Prestaciones desempleo trabajadores.....	18
Nueva limitación a las horas extra y contratación.....	18
CASOS	18
No pedí un ERTE COVID-19 por fuerza mayor	18
Pedí un ERTE COVID-19 por causas económicas, organizativas o de la producción	19
Pedí un ERTE COVID-19 por causa de fuerza mayor.....	19
Mi actividad continúa sin poder abrir	19
Mi actividad abre con restricciones	20
¿Y si decido voluntariamente no abrir, aunque pueda?.....	21
¿Y si decido abrir, pero con mayores restricciones que las obligadas por las autoridades?	22
¿Y si la situación empeora o hay una regresión de fase o nuevas medidas de restricción o confinamiento?	22
¿si rescato a todos mis trabajadores y las ventas no mejoran?	23
PRESTACION DE AUTONOMOS.....	24
Principio generales	24

Nueva prestación para autónomos	25
¿es la misma prestación ya concedida o una nueva?	27
¿es imprescindible haber tenido la anterior prestación para solicitar la nueva?	27
¿Requisitos para solicitar la nueva prestación?.....	27
¿hasta cuándo durará la nueva prestación?.....	29
¿cuándo puedo solicitarla y cómo?	29
¿revisará la Mutua los datos económicos?.....	29
¿puedo compatibilizar esta prestación con seguir trabajando?	30
¿y cómo puedo saber mis resultados del tercer trimestre de 2020, si todavía ni ha empezado?	31
¿si pido la prestación debo mantener el alta?	32
¿Hay alguna otra ventaja para los autónomos en el DRL?	32

ERTEs

Principio general

Aunque parezca muy obvio, como ya he puesto de manifiesto en informes anteriores durante el Estado de Alarma, la situación legal de desempleo por suspensión del contrato de trabajo es incompatible con el trabajo.

En lenguaje llano: **si cobro el desempleo no puedo trabajar**. Y, a contrario, si trabajo no puedo cobrar el desempleo. Eso no ha cambiado con el Estado de Alarma. El desempleo NO es una ayuda, es una prestación.

Y otro principio general: las prestaciones por desempleo se extinguen cuando termina la situación por las que se tiene derecho a percibirse.

Algunas ideas básicas para el empresario que no conviene olvidar:

1. Las prestaciones por desempleo para los trabajadores NO son ayudas. Ni para el empresario una “bolsa de trabajo”.
2. El contrato de trabajo está suspendido durante el ERTE, pero NO está extinguido.
3. El desempleo NO está en manos de la mera liberalidad empresario. Es una “situación legal”. Situaciones legales de desempleo son las causas por las que finaliza o se suspende la relación laboral que no dependen de la voluntad de la persona trabajadora. Permiten a las personas trabajadoras acceder a las prestaciones por desempleo, siempre que reúnan los requisitos exigidos.

4. Los trabajadores con contratos suspendidos tienen derechos: el principal reintegrarse a su contrato lo antes posible. Los trabajadores pueden denunciar si consideran irregular no ser reincorporados a tiempo.
5. Los trabajadores pierden otros derechos durante la suspensión del contrato: el principal la percepción del salario. Pero también otros como el devengo de sus vacaciones.
6. La Administración revisará todos los expedientes. El SEPE es muy riguroso en los requisitos. Tenemos muchísimas sentencias sobre reintegro de desempleo indebido.
7. El empresario debe documentar cada paso y medida que tome respecto a los trabajadores. Muy probablemente tendrá que presentarla algún día.

Tanto el RDL 18/2020 que cambió la situación de los ERTES como el RDL publicado hoy para la llamada nueva normalidad, aplican principios generales a tener en cuenta:

1. El empresario debe poner justificada la situación real que le lleva a mantener el ERTE. Según sea esa situación real de su negocio podrá aplicar las distintas modalidades de ERTE. La situación de hecho es cambiante u, por tanto, los ERTE pueden y deben modificarse en el tiempo.
2. Los trabajadores con contratos suspendidos tienen derecho a su reincorporación a la empresa con las mismas condiciones que antes del Estado de Alarma. La única excepción es la duración del tiempo de trabajo que podrá adaptarse a las necesidades del negocio.

3. Las medidas de reincorporación pueden no ser lineales. Dependerán de las circunstancias del negocio. Es por ello que, si en una determinada librería se produce una regresión en las medidas sanitarias, podrá reducirse la duración de la reincorporación parcial de los trabajadores o incluso volverse a una suspensión total.
4. El objetivo de los ERTE es el mantenimiento del empleo a largo plazo, por eso persiste la prohibición de reducir la plantilla en el futuro si un empresario se acoge a un ERTE. En todo caso, hay dos excepciones si se reduce la plantilla: el concurso de acreedores o la devolución voluntaria de prestaciones y bonificaciones.
5. Se establecen nuevas limitaciones a las horas extraordinarias, nuevas contrataciones o subcontrataciones.

¿Qué establece el nuevo acuerdo entre Gobierno, empresarios y sindicatos firmado el 25 de junio y publicado como RDL 24/2020?

El Segundo Acuerdo Social en Defensa del Empleo firmado el 25 de junio y que se transforma en un Real Decreto Ley publicado hoy (RDL 24/2020) tiene los siguientes puntos fundamentales:

- a) Las suspensiones de contratos por los ERTEs COVID-19 se pueden mantener hasta el 30 de septiembre.
- b) Las suspensiones de contratos por los ERTEs COVID-19 siguen vinculadas a las causas de restricciones de la actividad de la empresa. Esto es lo principal: la causa alegada en el ERTE y la causa legal de la restricción debe ser veraz y constatable. Habrá inspecciones para

comprobar esto. Las causas de la fuerza mayor están detalladas en el RDL 8/2020 de 17 de marzo y son:

Conforme al artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, se consideran provenientes de fuerza mayor temporal con los efectos previstos en el artículo 47.3, que remite al artículo 51.7, ambos del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, las suspensiones y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad ocasionadas por el COVID-19, incluida la declaración el estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados.

- c) Las empresas deberán reincorporar a sus trabajadores, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada. Cuando se reincorporen tendrán ventajas en las cotizaciones. Y si no se reincorporan también hasta el 30 de septiembre de 2020.

ERTEs por causa de fuerza mayor COVID-19

Conforme ya se estableció en el RDL 18/2020 hay dos categorías de ERTes por fuerza mayor COVID-19: total o parcial.

De esta manera, las empresas pueden recuperar la totalidad o parte de su actividad si es que, por las razones comentadas, las personas trabajadoras vuelven a desempeñar sus tareas con carácter completo o parcial, renunciando o modificando en su aplicación las medidas excepcionales que se adoptaron en un escenario de interrupción de la actividad empresarial o de mayor rigor en el confinamiento, con el único requisito de comunicar, con carácter previo, a la autoridad laboral competente la renuncia total a las mismas, y al Servicio Público de Empleo Estatal aquellas variaciones que se refieran a la finalización de la aplicación de la medida respecto a la totalidad o a una parte de las personas afectadas.

El artículo 1 del RDL publicado hoy los mantiene hasta el 30 de septiembre:

Artículo 1. Expedientes de regulación temporal de empleo basados en las causas recogidas en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

1. A partir de la entrada en vigor del presente real decreto-ley, únicamente resultarán aplicables los expedientes de regulación temporal de empleo basados en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, que hayan sido solicitados antes de la entrada en vigor de este y, como máximo, hasta el 30 de septiembre de 2020.

Las empresas y entidades afectadas por estos expedientes deberán reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por medidas de regulación temporal de empleo, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, primando los ajustes en términos de reducción de jornada.

2. Las empresas y entidades a las que se refiere este artículo deberán comunicar a la autoridad laboral la renuncia total, en su caso, al expediente de regulación temporal de empleo autorizado, en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de aquella.

Sin perjuicio de lo anterior, la renuncia por parte de estas empresas y entidades a los expedientes de regulación temporal de empleo o, en su caso, la suspensión o regularización del pago de las prestaciones que deriven de su modificación, se efectuará previa comunicación de estas al Servicio Público de Empleo Estatal de las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo.

En todo caso, estas empresas y entidades deberán comunicar al Servicio Público de Empleo Estatal aquellas variaciones que se refieran a la finalización de la aplicación de la medida respecto a la totalidad o a una parte de las personas afectadas, bien en el número de estas o bien en el porcentaje de actividad parcial de su jornada individual, cuando la flexibilización de las medidas de restricción que afectan a la actividad de la empresa permita la reincorporación al trabajo efectivo de aquellas.

3. No podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de la actividad ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o indirectas, durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refiere este artículo.

Esta prohibición podrá ser exceptuada en el supuesto en que las personas reguladas y que prestan servicios en el centro de trabajo afectado por las nuevas contrataciones, directas o indirectas, o externalizaciones, no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.

Estas acciones podrán constituir infracciones de la empresa afectada, en virtud de expediente incoado al efecto, en su caso, por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

ERTE COVID-19 por causa de fuerza mayor total.

Son aquellos en los que el contrato de trabajo de un trabajador no puede reanudarse y debe mantenerse suspendido en su totalidad con vinculación al COVID-19 por razones que no sean económicas, organizativas ni de la producción. **En mi opinión es muy poco probable encontrar en una librería causa suficiente para poder mantener este tipo de ERTE una vez levantadas las restricciones de apertura y movilidad.** A menos que se produzca una Orden por la autoridad sanitaria que restrinja de nuevo la libertad de empresa o de circulación en una determinada población.

ERTE COVID-19 por causa de fuerza mayor parcial.

Son aquellos en los que el contrato de trabajo de un trabajador puede reanudarse, pero no en su totalidad, sino parcialmente, ya sea por unas horas o unos días respecto a su jornada habitual. **Importante recordar que estos ERTE deben estar vinculados a las condiciones habilitantes de la fuerza mayor.**

Es decir, los siguientes:

Conforme al artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, se consideran provenientes de fuerza mayor temporal con los efectos previstos en el artículo 47.3, que remite al artículo 51.7, ambos del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, las suspensiones y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad ocasionadas por el COVID-19, incluida la declaración el estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados.

En mi opinión, es bastante complicado en nuestro sector mantener este tipo de ERTEs. En la mayor parte de España ya no hay restricciones de apertura, ni de

movilidad, ni restricciones en el transporte público, ni de personas o mercancías, ni graves dificultades en los suministros. Obviamente es un tema de prueba que cada librero deberá valorar. Únicamente se me ocurren dos escenarios justificantes: que la plantilla esté afectada por la enfermedad o que existan reales razones de limitación de clientes (por ejemplo, la librería de una zona internacional en un aeropuerto mientras se mantengan restricciones de entrada de viajeros).

Con el RDL nace una nueva modalidad de ERTE que es el ERTE por causas económicas, organizativas o de la producción vinculados a un ERTE anterior de fuerza mayor COVID-19.

Se regula en el artículo 2 de este RDL que dice:

Artículo 2. Procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

1. A los procedimientos de regulación temporal de empleo basados en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción derivadas del COVID-19 iniciados tras la entrada en vigor del presente real decreto-ley y hasta el 30 de septiembre de 2020, les resultará de aplicación el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, con las especialidades recogidas en este precepto.

2. La tramitación de estos expedientes podrá iniciarse mientras esté vigente un expediente de regulación temporal de empleo de los referidos en el artículo 1.

3. Cuando el expediente de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se inicie tras la finalización de un expediente temporal de regulación de empleo basado en la causa prevista en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, la fecha de efectos de aquel se retrotraerá a la fecha de finalización de este.

4. Los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.

5. No podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse nuevas externalizaciones de la actividad ni concertarse nuevas contrataciones,

sean directas o indirectas, durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo a los que se refiere este artículo.

Esta prohibición podrá ser exceptuada en el supuesto en que las personas reguladas y que prestan servicios en el centro de trabajo afectado por las nuevas contrataciones, directas o indirectas, o externalizaciones, no puedan, por formación, capacitación u otras razones objetivas y justificadas, desarrollar las funciones encomendadas a aquellas, previa información al respecto por parte de la empresa a la representación legal de las personas trabajadoras.

Estas acciones podrán constituir infracciones de la empresa afectada, en virtud de expediente incoado al efecto, en su caso, por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Importante la condición de inicio en la tramitación. Para tramitar este nuevo ERTE puede estar vigente el ERTE de fuerza mayor COVID-19 ya sea en su modalidad total o parcial. Si se tramita con posterioridad los efectos serán retroactivos desde la finalización del ERTE anterior. Es decir, el legislador pretende que no existan lapsus temporal entre un ERTE y otro.

Imprescindible que el nuevo ERTE esté vinculado, justificado y acreditado por el COVID-19. Es decir, que si la causa del ERTE es por motivos anteriores al COVID-19 no se va a poder tramitar por esta nueva modalidad. Será un tema delicado. Por ejemplo, una librería que ya tuviera dificultades organizativas o económicas anteriores al COVID-19 deberá justificar que estas se han agravado o modificado por el efecto COVID-19 y que ha sido la pandemia el motivo para aplicar ahora un ERTE y no antes del 14 de marzo. Recordad: el ERTE es un instrumento colectivo, pero afecta a los contratos individuales.

Por tanto, un librero con dificultades económicas anteriores al COVID-19 que se plantee suspender el contrato de un empleado usando este nuevo tipo de ERTE tendrá que valorar si es capaz de acreditar:

- a) Que ese trabajador estuvo en un ERTE de fuerza mayor COVID-19
- b) Que las causas de suspender su contrato desde hoy están justificadas en razones económicas, organizativas o de la producción vinculadas por el COVID-19
- c) Que la medida de suspensión del contrato es proporcional y proporcionada a dichas causas
- d) Según el artículo 47 del Estatuto de los trabajadores:
 - a. Se entiende que concurren 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 ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior
 - b. Se entiende que concurren 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 del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado

Los ERTes económicos o por circunstancias de la producción ya tramitados ¿se prorrogan?

No. El artículo 2 del RDL establece claramente que “Los expedientes de regulación temporal de empleo vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley seguirán siendo aplicables en los términos previstos en la comunicación final de la empresa y hasta el término referido en la misma.”

Se modifican las bonificaciones y exenciones en la Seguridad Social.:

Sí. Se aplican nuevas bonificaciones para las cuotas de julio, agosto y septiembre:

- a. Los ERTes COVID-19 de fuerza mayor total ya no seguirán beneficiándose del 100 % de bonificación. Se establece el detalle de las exenciones en la disposición adicional primera del RDL. Como no creo que se pueda dar el caso en nuestro sector, no los reproduzco para no complicar este informe. En caso de rebrotes que impliquen la opción de acogerse a un nuevo ERTE COVID-19 de fuerza mayor total, las bonificaciones serán del 80 % (en empresas de menos de 50 trabajadores) o del 60 % para el resto.
- b. Los ERTes COVID-19 de fuerza mayor parcial tendrán reducida la bonificación de la aportación empresarial dependiendo si reincorporan o no a los trabajadores y del número de trabajadores en la empresa (computados al 29 de febrero). El detalle es el siguiente:
 - i. Empresas de menos de 50 trabajadores:

- a. Trabajadores reincorporados exención 60 %
- b. Trabajadores no reincorporados exención:
35%
- ii. Empresas de 50 trabajadores ó más:
 - a. Trabajadores reincorporados exención 40%
 - b. Trabajadores no reincorporados exención:
25%
- c. Las empresas con ERTes por causas económicas o de la producción COVID-19 tendrán reducida la bonificación de la aportación empresarial dependiendo si reincorporan o no a los trabajadores y del número de trabajadores en la empresa (computados al 29 de febrero). El detalle es el siguiente:
 - i. Empresas de menos de 50 trabajadores:
 - a. Trabajadores reincorporados exención 60 %
 - b. Trabajadores no reincorporados exención:
35%
 - ii. Empresas de 50 trabajadores ó más:
 - a. Trabajadores reincorporados exención 40%
 - b. Trabajadores no reincorporados exención:
25%

Compromiso de mantenimiento del empleo

El **compromiso de mantenimiento del empleo** posterior al ERTE se mantiene.

Y se extiende para las empresas que inicien ahora un nuevo ERTE por

COVID-19 por causas económicas o de la producción. En este caso, el plazo del compromiso de 6 meses se empezará a contar desde hoy.

EL RDL regula:

Artículo 6. Salvaguarda del empleo.

1. El compromiso de mantenimiento del empleo regulado en la disposición adicional sexta del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, se extenderá, en los términos previstos en la misma, a las empresas y entidades que apliquen un expediente de regulación temporal de empleo basado en la causa del artículo 23 de dicha norma y se beneficien de las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el artículo 4 del presente real decreto-ley.

2. Para las empresas que se beneficien por primera vez de las medidas extraordinarias previstas en materia de cotizaciones a partir de la entrada en vigor del presente real decreto-ley, el plazo de 6 meses del compromiso al que se refiere este precepto empezará a computarse desde la entrada en vigor del presente real decreto-ley.

Las normas generales del compromiso son:

- a) El plazo de los 6 meses se empezará a contar desde la reincorporación del primer trabajador a la plantilla en el momento de la reanudación de la actividad.
- b) El compromiso es para todos los trabajadores en su conjunto de forma solidaria.
- c) Si se extingue el contrato a uno, se deben devolver los beneficios, exenciones y prestaciones de todos. Con el siguiente detalle: Las empresas que incumplan este compromiso deberán reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social, previas actuaciones al efecto de la Inspección de Trabajo y Seguridad

Social que acredite el incumplimiento y determine las cantidades a reintegrar.

d) Sin embargo, el compromiso no se entiende incumplido en los siguientes casos:

- i. Despido disciplinario declarado procedente
- ii. Dimisión
- iii. Muerte
- iv. Jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez
- v. En contratos temporales cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación.
- vi. fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo.

Hay dos excepciones genéricas al compromiso redactadas con gran ambigüedad, que en todo caso estará en manos de la Administración (y posteriormente de los jueces) interpretar:

- i. Una de interpretación: “Este compromiso del mantenimiento del empleo se valorará en atención a las características específicas de los distintos sectores y la normativa laboral aplicable, teniendo en cuenta, en particular, las especificidades de

aquellas empresas que presentan una alta variabilidad o estacionalidad del empleo.”

- ii. Y otra de situación crítica de la empresa: “No resultará de aplicación el compromiso de mantenimiento del empleo en aquellas empresas en las que concurra un riesgo de concurso de acreedores en los términos del artículo 5.2 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.”

El artículo 5.2 de la Ley Concursal establece:

“2. Salvo prueba en contrario, se presumirá que el deudor ha conocido su estado de insolvencia cuando haya acaecido alguno de los hechos que pueden servir de fundamento a una solicitud de concurso necesario conforme al apartado 4 del artículo 2 y, si se trata de alguno de los previstos en su párrafo 4.º, haya transcurrido el plazo correspondiente”.

El artículo 2.4 de la Ley Concursal dice:

“4. Si la solicitud de declaración de concurso la presenta un acreedor, deberá fundarla en título por el cual se haya despachado ejecución o apremio sin que del embargo resultasen bienes libres bastantes para el pago, o en la existencia de alguno de los siguientes hechos:

1.º El sobreseimiento general en el pago corriente de las obligaciones del deudor.

2.º La existencia de embargos por ejecuciones pendientes que afecten de una manera general al patrimonio del deudor.

3.º El alzamiento o la liquidación apresurada o ruinosa de sus bienes por el deudor.

4.º El incumplimiento generalizado de obligaciones de alguna de las clases siguientes: las de pago de obligaciones tributarias exigibles durante los tres meses anteriores a la solicitud de concurso ; las de pago de cuotas de la Seguridad Social, y demás conceptos de recaudación conjunta durante el mismo período ; las de pago de salarios e indemnizaciones y demás retribuciones derivadas de las relaciones de trabajo correspondientes a las tres últimas mensualidades.”

Por tanto, no es necesario que la empresa inste el concurso de acreedores, sino estar en situación que permitiría a un acreedor instar el concurso.

Limitación del reparto de beneficios.

El RDL mantiene la limitación de repartir beneficios en empresas de 50 trabajadores ó más.

Prestaciones desempleo trabajadores

Se mantienen las prestaciones en las mismas condiciones.

Nueva limitación a las horas extra y contratación

No podrán realizarse horas extraordinarias, establecerse o reanudarse externalizaciones de la actividad, ni concertarse nuevas contrataciones, sean directas o a través de empresas de trabajo temporal, durante la aplicación de los expedientes de regulación temporal de empleo.

CASOS

No pedí un ERTE COVID-19 por fuerza mayor

Tres posibles casos:

- a) papelerías que siempre han podido permanecer abiertas
- b) librería que no tuvieran trabajadores por cuenta ajena

- c) librerías que decidieron seguir con su actividad enfocándose a la venta online o a distancia.

Este RDL te permite hacer un ERTE por causas económicas o productivas por causa en el COVID-19 de la nueva categoría.

Podrás hacer ERE o un despido siendo aplicable la legislación anterior al Estado de Alarma, sin ninguna restricción.

[Pedí un ERTE COVID-19 por causas económicas, organizativas o de la producción](#)

El RDL te afecta. Puedes prorrogarlo hasta el 30 de septiembre.

[Pedí un ERTE COVID-19 por causa de fuerza mayor](#)

El RDL te afecta. Hay varios supuestos:

[Mi actividad continúa sin poder abrir](#)

Es el caso de librerías que se encuentren en la siguiente situación:

- a) mi Comunidad Autónoma ha impuesto restricciones que me impiden abrir o dificultan directamente mi actividad normal (supuesto muy poco probable en este momento)
- b) mis trabajadores están afectados por el COVID o deben guardar cuarentena por orden sanitaria por lo que no puedo abrir mi negocio

A estas librerías se les continúa aplicando el ERTE COVID-19 por fuerza mayor total y tienen una exoneración del 80 % en la Seguridad Social.

Mi actividad abre con restricciones

Es el caso de librerías que se encuentren en la siguiente situación:

- a) mi Comunidad Autónoma ha impuesto restricciones que me permiten abrir, pero dificultan directamente mi actividad normal (supuesto poco probable en este momento). Podría darse si no es viable establecer medidas de distancia de seguridad obligatoria, por la configuración del local o el aforo tuviera limitaciones significativas.
- b) mis trabajadores están afectados parcialmente por el COVID o deben guardar cuarentena por orden sanitaria

Estas librerías pueden mantener su ERTE como “situación de fuerza mayor parcial derivada del COVID-19” hasta el 30 de septiembre o hasta que se mantengan las restricciones o los problemas sanitarios que les afecten directamente.

Deben decidir las siguientes medidas:

- a) Deben incorporar a los trabajadores afectados por el ERTE en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad primando los ajustes en términos de reducción de jornada.
- b) Debe comunicar a la Autoridad Laboral, a los trabajadores afectados y al SEPE esas modificaciones
- c) Las bonificaciones en la Seguridad Social serán diferentes para los trabajadores reincorporados y los no reincorporados.

La empresa podrá solicitar un ERTE de causas económicas, organizativas y de la producción por causa en el COVID-19. Si el nuevo ERTE es autorizado, sus medidas se aplicarán con efectos retroactivos desde la finalización del ERTE COVID-19 por fuerza mayor. Tendrán bonificaciones en la Seguridad Social.

También podrá solicitar un ERTE normal de causas económicas, organizativas y de la producción.

La diferencia entre pedir un ERTE basado en COVID-19 o no estará en las causas y en la duración. Si es por COVID-19 no podrá prolongarse (en este momento) mas allá del 30 de septiembre. Si es un ERTE normal podrá tener la duración que se considere justificada.

Tampoco la tramitación será la misma. El ERTE COVID-19 tiene una tramitación abreviada (RDL 9/2020), mientras el ERTE normal se regula por la legislación anterior al Estado de Alarma (art. 47 Estatuto de los Trabajadores).

[¿Y si decido voluntariamente no abrir, aunque pueda?](#)

En mi opinión es una decisión perfectamente legítima, pero el ERTE por causa de fuerza mayor decaerá automáticamente. Los trabajadores podrán reclamar frente al empresario por despido basándolo en una modificación ilegal de las condiciones de trabajo o por no readmisión.

Además de estas consecuencias laborales, la Autoridad laboral podrá abrir expediente sancionador y la TGSS y el SEPE pedir el reintegro de las prestaciones.

¿Y si decido abrir, pero con mayores restricciones que las obligadas por las autoridades?

En mi opinión es una decisión perfectamente legítima, pero el ERTE por causa de fuerza mayor decaerá automáticamente.

Teniendo la posibilidad solicitar un ERTE de causas económicas, el empresario no puede establecer sus propias normas de “nueva normalidad”.

Por ejemplo, si el empresario cambia su horario habitual de apertura o reduce el espacio de exposición y venta para adecuarlo a sus nuevas expectativas comerciales, ya no se dan circunstancias de fuerza mayor, sino circunstancias decididas unilateralmente por el empresario.

Los trabajadores podrán reclamar frente al empresario por despido basándolo en una modificación ilegal de las condiciones de trabajo o por no readmisión.

¿Y si la situación empeora o hay una regresión de fase o nuevas medidas de restricción o confinamiento?

Este supuesto está previsto por el nuevo RDL.

En principio, si esas regresiones se produjeran se podrá iniciar un nuevo ERTE COVID-19 por fuerza mayor total o parcial.

A diferencia de la situación anterior, las bonificaciones serán únicamente del 80 %, pero el resto de tramites y normas serán las contenidas en el RDL 8/2020.

Este supuesto de regresión está previsto desde hoy hasta el 30 de septiembre de 2020.

¿si rescato a todos mis trabajadores y las ventas no mejoran?

Una vez rescatados del ERTE todos los trabajadores, las suspensiones de sus contratos decaen. Por tanto, el ERTE ha terminado y debe comunicarse a la Autoridad Laboral su terminación.

La situación habrá vuelto a la normalidad desde el punto de vista de las relaciones laborales.

Desde hoy hasta el 30 de septiembre se podrán dar dos circunstancias imprevisibles:

- a) Un rebrote o regresión de fase: se puede inicial un nuevo ERTE por causa de fuerza mayor COVID-19. No es el mismo que el anterior. Es nuevo.
- b) Las ventas disminuyen o no retornan a la situación anterior: se puede inicial un nuevo ERTE por causas económicas COVID-19 o normal, dependiendo de la justificación concreta de las causas económicas del empeoramiento de las ventas. Importante: el empresario debe elegir y justificar las causas, no se pueden mezclar causas COVID-19 y causas anteriores en un mismo ERTE.

El motivo el ERTE puede ser una disminución pasada de ventas/beneficios o la previsión futura. En todo caso se debe tener presente la definición de causa económica del Estatuto de los Trabajadores: “Se entiende que concurren 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 ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior”.

PRESTACION DE AUTONOMOS

Principio generales

El nuevo RDL modifica sustancialmente la situación de la prestación de autónomos por cese temporal de la actividad.

El RDL 8/2020 creó esta prestación especial con duración hasta el último día del mes en que decayera el Estado de Alarma. Por tanto, la prestación termina el 30 de junio de 2020.

Esta prestación no se prorroga.

Los liberos que la tengan concedida no tienen que hacer nada. Simplemente termina el 30 de junio.

Aquellos que no la hubieran solicitado, pueden hacerlo hasta el 30 de junio, si cumplen los requisitos. Después ya no será posible.

El RDL de hoy establece una nueva reforma de la prestación para Autónomos por cese de actividad que ya existía con anterioridad al Estado de Alarma si se demuestra una reducción significativa de ingresos por el COVID-19.

Nueva prestación para autónomos

El artículo 9 del RDL establece:

Artículo 9. Prestación de cese de actividad y trabajo por cuenta propia.

1. Los trabajadores autónomos que vinieran percibiendo hasta el 30 de junio la prestación extraordinaria por cese de actividad prevista en el artículo 17 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, podrán solicitar la prestación por cese de actividad prevista en el artículo 327 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, siempre que concurren los requisitos establecidos en los apartados a), b), d) y e) del artículo 330.1 de la norma.

Adicionalmente, el acceso a esta prestación exigirá acreditar una reducción en la facturación durante el tercer trimestre del año 2020 de al menos el 75 por ciento en relación con el mismo periodo del año 2019, así como no haber obtenido durante el tercer trimestre de 2020 unos rendimientos netos superiores a 5.818,75 euros.

Para determinar el derecho a la prestación mensual se prorratearán los rendimientos netos del trimestre, no pudiendo exceder de 1.939,58 euros mensuales.

En el caso de los trabajadores autónomos que tengan uno o más trabajadores a su cargo, deberá acreditarse al tiempo de solicitar la prestación el cumplimiento de todas las obligaciones laborales y de Seguridad Social que tengan asumidas. Para ello emitirán una declaración responsable, pudiendo ser requeridos por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o por la entidad gestora para que aporten los documentos precisos que acrediten este extremo.

2. Esta prestación podrá percibirse como máximo hasta el 30 de septiembre de 2020, siempre que el trabajador tenga derecho a ella en los términos fijados en el artículo 338 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

A partir de esta fecha solo se podrá continuar percibiendo esta prestación de cese de actividad si concurren todos los requisitos del artículo 330 de la Ley General de la Seguridad Social.

3. El reconocimiento a la prestación se llevará a cabo por las mutuas colaboradoras o el Instituto Social de la Marina con carácter provisional con efectos de 1 de julio de 2020 si se solicita antes del 15 de julio, o con efecto desde el día siguiente a la solicitud en otro caso, debiendo ser regularizada a partir del 31 de enero de 2021.

4. A partir del 21 de octubre de 2020 y del 1 de febrero de 2021, las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, siempre que tengan el consentimiento de los interesados otorgado en la solicitud, o el Instituto Social de la Marina recabaran del Ministerio de Hacienda los datos tributarios de los ejercicios 2019 y 2020 necesarios para el seguimiento y control de las prestaciones reconocidas.

Si las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o el Instituto Social de la Marina no pudieran tener acceso a los datos obrantes en las administraciones tributarias, los trabajadores autónomos deberán aportar a la mutua colaboradora en los diez días siguientes a su requerimiento:

Copia del modelo 303 de autoliquidación del Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA), correspondiente a las declaraciones del segundo y tercer trimestres de los años 2019 y 2020.

Copia del modelo 130 correspondiente a la autoliquidación en pago fraccionado del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) del segundo y tercer trimestres de los años 2019 y 2020 a los efectos de poder determinar lo que corresponde al tercer y cuarto trimestre de esos años.

Los trabajadores autónomos que tributen en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) por estimación objetiva (modelo 131) deberán aportar la documentación necesaria o cualquier otro medio de prueba que sirva para acreditar los ingresos exigidos en este precepto.

5. Comprobados los datos por la entidad colaboradora o gestora competente para el reconocimiento de la prestación, se procederá a reclamar las prestaciones percibidas por aquellos trabajadores autónomos que superen los límites de ingresos establecidos en este precepto, o que no acrediten una reducción en la facturación durante el tercer trimestre del año 2020 de al menos el 75 por ciento en relación con el mismo periodo del año 2019.

La entidad competente para la reclamación fijara la fecha de ingreso de las cantidades reclamadas que deberán hacerse sin intereses o recargo. Transcurrido el plazo fijado en la resolución que al efecto se dicte, la Tesorería General de la Seguridad Social procederá a reclamar la deuda pendiente, con los recargos e intereses que procedan conforme al procedimiento administrativo de recaudación establecido en el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio.

6. El trabajador autónomo, durante el tiempo que esté percibiendo la prestación, deberá ingresar en la Tesorería General de la Seguridad Social la totalidad de las cotizaciones aplicando los tipos vigentes a la base de cotización correspondiente.

La mutua colaboradora o, en su caso, el Instituto Social de la Marina, abonará al trabajador junto con la prestación por cese en la actividad, el importe de las cotizaciones por contingencias comunes que le hubiera correspondido ingresar de encontrarse el trabajador autónomo sin desarrollar actividad alguna, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 329 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

7. En los supuestos de cese definitivo en la actividad con anterioridad al 30 de septiembre de 2020, los límites de los requisitos fijados en este

apartado se tomaran de manera proporcional al tiempo de la duración de la actividad, a estos efectos el cálculo se hará computándose en su integridad el mes en que se produzca la baja en el régimen de Seguridad Social en el que estuviera encuadrado.

8. El trabajador autónomo que haya solicitado el pago de la prestación regulada en este artículo podrá:

Renunciar a ella en cualquier momento antes del 31 de agosto de 2020, surtiendo efectos la renuncia el mes siguiente a su comunicación.

Devolver por iniciativa propia la prestación por cese de actividad, sin necesidad de esperar a la reclamación de la mutua colaboradora con la Seguridad Social o de la entidad gestora, cuando considere que los ingresos percibidos durante el tercer trimestre de 2020 o la caída de la facturación en ese mismo periodo superarán los umbrales establecidos en el apartado 5 con la correspondiente pérdida del derecho a la prestación.

¿es la misma prestación ya concedida o una nueva?

Es una nueva prestación. La antigua por COVID 19 se extingue el 30 de junio.

El RDL dice “podrán solicitar”, por tanto, si no se solicita no se tendrá.

¿es imprescindible haber tenido la anterior prestación para solicitar la nueva?

Sí. El RDL establece ese requisito: “Los trabajadores autónomos que vinieran percibiendo hasta el 30 de junio”. Por eso es importante reflexionar sobre si interesa pedir la antigua prestación si no se hubiera hecho, porque el plazo para hacerlo termina el 30 de junio.

¿Requisitos para solicitar la nueva prestación?

Debe leerse el artículo 327 y siguientes de la Ley General de Seguridad Social.

Concretamente los siguientes requisitos (art. 330 LGSS):

- a) Estar afiliados y en alta en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, en su caso.
- b) Tener cubierto el período mínimo de cotización por cese de actividad a que se refiere el artículo 338.
- d) No haber cumplido la edad ordinaria para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador autónomo no tuviera acreditado el período de cotización requerido para ello.
- e) Hallarse al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social. No obstante, si en la fecha de cese de actividad no se cumpliera este requisito, el órgano gestor invitará al pago al trabajador autónomo para que en el plazo improrrogable de treinta días naturales ingrese las cuotas debidas. La regularización del descubierto producirá plenos efectos para la adquisición del derecho a la protección.

Adicionalmente, para acceder a esa nueva modalidad de la prestación se requerirá:

- a) acreditar una reducción en la facturación durante el tercer trimestre del año 2020 de al menos el 75 por ciento en relación con el mismo periodo del año 2019, así como no haber obtenido durante el tercer trimestre de 2020 unos rendimientos netos superiores a 5.818,75 euros. Para determinar el derecho a la prestación mensual se prorratearán los rendimientos netos del trimestre, no pudiendo exceder de 1.939,58 euros mensuales.
- b) En el caso de los trabajadores autónomos que tengan uno o más trabajadores a su cargo, deberá acreditarse al tiempo de solicitar la prestación el cumplimiento de todas las obligaciones laborales y de Seguridad Social que tengan asumidas. Para ello emitirán una declaración responsable, pudiendo ser requeridos por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o por la entidad gestora para que aporten los documentos precisos que acrediten este extremo.

¿hasta cuándo durará la nueva prestación?

Hasta el 30 de septiembre de 2020. Pero solamente si se ha generado el derecho por la duración prevista en el artículo 338 de la LGSS. Es decir, deberá haber un periodo mínimo de cotización previa de 12 meses.

Después del 30 de septiembre la prestación podrá seguirse cobrando en las condiciones normales del art. 330 de la LGSS. Es decir, se añade la siguiente:

- c) Encontrarse en situación legal de cese de actividad, suscribir el compromiso de actividad al que se refiere el artículo 300 y acreditar activa disponibilidad para la reincorporación al mercado de trabajo a través de las actividades formativas, de orientación profesional y de promoción de la actividad emprendedora a las que pueda convocarle el servicio público de empleo de la correspondiente comunidad autónoma, o en su caso el Instituto Social de la Marina

Por tanto, desde el 30 de septiembre el cese ya debe ser definitivo.

¿cuándo puedo solicitarla y cómo?

Se solicita en las Mutuas. El plazo es desde hoy hasta el 30 de septiembre.

Importante: Si se solicita antes del 15 de junio sus efectos económicos se retrotraen al 1 de junio. Si se solicita desde el 15 de junio sus efectos económicos se aplican desde el día siguiente a la solicitud.

¿revisará la Mutua los datos económicos?

Sí. Esta es otra de las novedades del RDL. Así como en la prestación temporal anterior valía cualquier medio para demostrar la disminución de los ingresos, en

este momento las normas son mucho más concretas. Únicamente valdrán los datos de las declaraciones fiscales:

A partir del 21 de octubre de 2020 y del 1 de febrero de 2021, las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, siempre que tengan el consentimiento de los interesados otorgado en la solicitud, o el Instituto Social de la Marina recabaran del Ministerio de Hacienda los datos tributarios de los ejercicios 2019 y 2020 necesarios para el seguimiento y control de las prestaciones reconocidas.

Si las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o el Instituto Social de la Marina no pudieran tener acceso a los datos obrantes en las administraciones tributarias, los trabajadores autónomos deberán aportar a la mutua colaboradora en los diez días siguientes a su requerimiento:

Copia del modelo 303 de autoliquidación del Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA), correspondiente a las declaraciones del segundo y tercer trimestres de los años 2019 y 2020.

Copia del modelo 130 correspondiente a la autoliquidación en pago fraccionado del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) del segundo y tercer trimestres de los años 2019 y 2020 a los efectos de poder determinar lo que corresponde al tercer y cuarto trimestre de esos años.

Los trabajadores autónomos que tributen en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF) por estimación objetiva (modelo 131) deberán aportar la documentación necesaria o cualquier otro medio de prueba que sirva para acreditar los ingresos exigidos en este precepto.

[¿puedo compatibilizar esta prestación con seguir trabajando?](#)

Sí. El RDL lo dice claramente en su exposición de motivos: “se prevé la posibilidad de compatibilizar la prestación de cese de actividad prevista en la Ley General de la Seguridad Social con el trabajo por cuenta propia siempre que se cumpla con unos requisitos, medida que está destinada a garantizar unos ingresos que ayuden al trabajador autónomo a mantener la actividad”

A primera vista debería interpretarse que el cese debe ser definitivo. Pero no es así. De nuevo se utiliza la prestación preexistente de cese definitivo para un cese no definitivo.

Además, sería incongruente con pedir las declaraciones fiscales de la actividad del tercer trimestre de 2020 o con el requisito general de “acreditar una reducción en la facturación durante el tercer trimestre del año 2020 de al menos el 75 por ciento en relación con el mismo periodo del año 2019”.

Por tanto, entendemos que no solo sigue estando permitido mantener el trabajo autónomo y no es necesario causar baja en ningún registro administrativo ni fiscal, si no que **es obligado seguir con la actividad para tener derecho a la prestación.**

Además, se mantiene la obligación de cotizar.

[¿y cómo puedo saber mis resultados del tercer trimestre de 2020, si todavía ni ha empezado?](#)

El RDL prevé esa circunstancia. Por eso permite pedir la prestación desde ya y si el autónomo constata que no va a cumplir con la disminución del 75%, renunciar y devolver la prestación.

Dice el RDL:

El trabajador autónomo que haya solicitado el pago de la prestación regulada en este artículo podrá:

Renunciar a ella en cualquier momento antes del 31 de agosto de 2020, surtiendo efectos la renuncia el mes siguiente a su comunicación.

Devolver por iniciativa propia la prestación por cese de actividad, sin necesidad de esperar a la reclamación de la mutua colaboradora con la Seguridad Social o de la entidad gestora, cuando considere que los ingresos percibidos durante el tercer trimestre de 2020 o la caída de la facturación en ese mismo periodo superarán los umbrales establecidos en el apartado 5 con la correspondiente pérdida del derecho a la prestación.

Téngase en cuenta que la concesión de la prestación es provisional. Y que las Mutuas comenzarán la revisión definitiva a partir del 21 de octubre de 2020.

¿si pido la prestación debo mantener el alta?

Sí. Hasta el 30 de septiembre y se cotizará en el Régimen de Autónomos. Si bien las cuotas se devolverán junto con la prestación por la Mutua.

¿Hay alguna otra ventaja para los autónomos en el DRL?

Sí, para los autónomos que tuvieran concedida la prestación por cese temporal hasta el 30 de junio y no perciban la nueva prestación por cese de actividad, se bonifican las cuotas de julio, agosto y septiembre.

Dice el RDL:

1. A partir del 1 de julio de 2020, el trabajador autónomo incluido en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, o en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar que estuviera de alta en estos Regímenes y viniera percibiendo el 30 de junio la prestación extraordinaria por cese de actividad prevista en el artículo 17 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, tendrán derecho a una exención de sus cotizaciones a la Seguridad Social y formación profesional con las consiguientes cuantías:

- a) 100 por cien de las cotizaciones correspondientes al mes de julio.
- b) 50 por ciento de las cotizaciones correspondientes al mes de agosto.
- c) 25 por ciento de las cotizaciones correspondientes al mes de septiembre.

2. La base de cotización que se tendrá en cuenta a efectos de la determinación de la exención será la base de cotización que tuviera en cada uno de los meses indicados.

La exención en la cotización de los meses de julio, agosto y septiembre se mantendrá durante los períodos en los que los trabajadores perciban prestaciones por incapacidad temporal o cualesquiera otros subsidios siempre que se mantenga la obligación de cotizar.

3. La exención de cotización será incompatible con la percepción de la prestación por cese de actividad.

*Este informe se realiza para CEGAL con la información
publicada el 28/06/2020 10:49*

*Las preguntas y respuestas de este documento son genéricas
y están sometidas a otras mejor fundadas en Derecho. La
prudencia y la gravedad de la crisis recomienda consultar con
su asesor personal cada caso concreto antes de tomar
decisiones.*

--

José Guilló Sánchez-Galiano
Abogado Colegiado ICAM nº 30.040
c/ Fuentesauco, 9 - local 2
28024 - Madrid
Telf.: 913517750

Recibe este email o documento por ser cliente, proveedor o colaborador de José Guilló Sánchez-Galiano (Abogado)

El contenido de este email o documento está protegido por las reglas de confidencialidad de la profesión. No está autorizada su reproducción ni difusión por ningún medio. Si no es ud el destinatario de la información, ruego se remita al emisor inmediatamente. Si desea ejercitar sus derechos de acceso, rectificación o cancelación puede dirigirse por correo ordinario a José

Guilló Sánchez-Galiano (Abogado) en c/ Fuentesauco, 9 - local 2 - 28024 Madrid, o por teléfono al 609072507 o por correo electrónico contestando a este email.