

Trabajo de Fin de Grado

Grado en: Relaciones Laborales

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso: 2019/2020

Convocatoria: Septiembre

EFECTOS MERCANTILES Y LABORALES ANTES Y DESPUÉS DEL ESTADO DE ALARMA

Realizado por el alumno/a D. ALEXANDER TORRES REYES

Tutorizado por el Profesor/a Dr. Antonio Santana Pérez

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa

Área de conocimiento: Derecho Mercantil

ABSTRACT

The present research aims to modestly analyze the content of the Royal Decrees declared in the face of the state of alarm to solve the health crisis of COVID-19, and the commercial and labor consequences that have been triggered by the pandemic, with the aim of posing possible solutions to restore the productive fabric.

COVID-19 has led to a generalized shutdown in the economy that has forced the Government to take control of the situation without having previous experience. For this reason, they establish a battery of measures necessary to regulate employment, through teleworking and Temporary Regulation Files.

In the commercial regulations, meetings and decision-making in the governing bodies, together or shareholders' assemblies, have been made impossible in person. With the possibility of being held by videoconference or by multiple telephone conference. Likewise, it has caused effects on the terms of the obligations of the annual accounts, suspending said terms until the date of June 1, 2020.

Key Words:

COVID-19, state of alarm, economic crisis, commercial law and labor law.

RESUMEN

En la presente investigación se pretende analizar modestamente el contenido de los Reales Decretos declarados frente al estado de alarma para solventar la crisis sanitaria del COVID-19, y las consecuencias mercantiles y laborales que se han desencadenado por la pandemia, con el objetivo de plantear posibles soluciones para restablecer el tejido productivo.

El COVID-19 ha desembocado una paralización generalizada en la economía que ha obligado al Gobierno a tomar las riendas de la situación sin tener experiencia previa. Por ello, establecen una batería de medidas necesarias para regular el empleo, mediante el teletrabajo y los Expedientes de Regulación Temporal.

En la normativa mercantil se ha imposibilitado las reuniones y tomas de decisiones en los órganos de gobierno juntas o asambleas de socios, de forma presencial. Con la posibilidad de celebrarse mediante videoconferencia o por conferencia telefónica múltiple. Asimismo, ha causado efectos en los plazos de las obligaciones de las cuentas anuales suspendiendo dichos plazos hasta la fecha del 1 de junio de 2020.

Palabras clave:

COVID-19, estado de alarma, crisis económica, derecho mercantil y derecho laboral.

ÍNDICE

Página

1.	INTRODUCCIÓN.	5-6
2.	ESTADO DE ALARMA EN ESPAÑA POR LA CRISIS SANITARIA DEL COVID- 19.	6-7
3.	REAL DECRETO 463/2020 POR EL QUE SE DECLARA EL ESTADO DE ALARMA EN ESPAÑA.	7-8
4.	REAL DECRETO 8/2020 POR EL QUE SE ESTABLECE MEDIDAS LABORALES POR EL IMPACTO ECÓNOMICO DEL COVID-19.	9-13
5.	¿CÓMO SE HA VISTO AFECTADO EL ÁMBITO LABORAL CON LA PANDEMIA DEL COVID-19 Y LA DECLARACIÓN DEL ESTADO DE ALARMA?	13-16
6.	TRASCENDENCIA LABORAL DEL E.R.T.E. EN EL ESTADO DE ALARMA.	16
6.1.	Concepto.	16-17
6.2.	Tipos de E.R.T.E.s	17-20
6.3.	Diferencia entre el E.R.E. y el E.R.T.E.	20
7.	EFFECTOS QUE OCASIONA LOS E.R.T.E.s EN LAS EMPRESAS.	21
7.1.	Concepto de la figura del empresario.	21
7.2.	¿Cómo afecta el E.R.T.E. a las empresas?	21-22
7.3.	¿Cómo se han visto afectados los autónomos por el COVID-19?	23-25
8.	EFFECTOS MERCANTILES DEL ESTADO DE ALARMA.	25-28
9.	¿CÓMO SE VERÁ REFLEJADO EL AMBITO MERCANTIL Y LABORAL A EFFECTOS FUTUROS POR LAS CONSECUENCIAS SUFRIDAS POR EL COVID-19?	28-32
10.	CONCLUSIONES SOBRE LOS EFFECTOS MERCANTILES Y LABORALES DEL ESTADO DE ALARMA.	33-34
11.	REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.	35-38

1. INTRODUCCIÓN.

La agencia de salud de las Naciones Unidas determinó el 11 de febrero de 2020 que el “Covid-19” sería el nombre oficial para referirse al virus mortal originado en China COVID-19. Siendo una enfermedad que va desde un resfriado común hasta enfermedades graves más infecciosas como neumonía, por el coronavirus conocido como SARS-CoV2¹. Esta enfermedad no causa los mismos síntomas en todas las personas, pero la transmisión es efectiva de persona a persona por vía respiratoria y por contacto, teniendo la carga suficiente para que su propagación se haya extendido desde China por todo el mundo, afectando a miles de personas y causando miles de muertes.

El Covid-19 no solo ha ocasionado un impacto en la sanidad, sino que ha generado una crisis a nivel mundial, quebrantando todo lo que engloba a la economía y la sociedad. Uno de los ámbitos que ha tenido mayor impacto es el desarrollo de las relaciones laborales, ya que las medidas económicas y sociales que se han tomado dadas las circunstancias de extrema gravedad, ha llevado al Gobierno de España a endurecer la restricción en un espacio de tiempo muy corto. Aprobando una serie de disposiciones normativas adaptadas al desarrollo de la pandemia y de las consecuencias ocasionadas en el período de duración del estado de alarma y tras el período de desescalada.

En tiempos de extraordinaria situación hay que evitar que se incremente el número de contagiados y asegurar la protección del ciudadano hasta que se encuentre una vacuna contra el virus. Por ello, es fundamental que el Gobierno mantenga una batería de medidas para asegurar dicha protección y para restablecer el sistema de las relaciones laborales, mientras que las autoridades trabajan para frenar su expansión. Dichas medidas se señalarán en la presente investigación, analizando su contenido y las consecuencias que salpicarán al ámbito laboral y mercantil. Además de plantear un

¹BLASCO PELLIGER, A., LÓPEZ BALAGUER, M., ALEGRE NUENO, M., RAMOS MORAGUES, F., TÁLENS VISCONTI, E., «Análisis Normativo de las medidas laborales y de seguridad social frente a la crisis del COVID-19», *Tirant lo Blanch*, Valencia, 2020. pp. 11.

posible escenario a efectos futuros, con una serie de medidas planteadas como posible solución al impacto ocasionado.

2. ESTADO DE ALARMA EN ESPAÑA POR LA CRISIS SANITARIA DEL COVID-19.

En la actualidad se han visto afectados los derechos y deberes fundamentales regulados en la Constitución Española. Y entre ellos, las relaciones laborales empresario-trabajador. El 14 de marzo de 2020 el presidente del Gobierno declara el estado de alarma en España en el Real Decreto 463/2020. A consecuencia de la pandemia por coronavirus COVID-19².

Ante situaciones excepcionales, la Constitución dispone de los estados de alarma, de excepción y de sitio. Están regulados en la Ley Orgánica (en adelante, L.O.) 4/1981, que establece que: «Procederá la declaración de los estados de alarma, excepción o sitio cuando circunstancias extraordinarias hiciesen imposible el mantenimiento de la normalidad mediante los poderes ordinarios de las autoridades competente³». Dicho precepto recoge los derechos que pueden ser suspendidos durante la vigencia de los estados de excepción y de sitio. Pero no hace referencia a los que pueden suspenderse durante el estado de alarma. Ya que este estado excepcional, por su naturaleza y circunstancias en las que puede declararse, no implica la suspensión de ningún derecho constitucional⁴.

² 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. B.O.E. núm. 67, de 14 de marzo de 2020.

³ Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio. B.O.E. núm. 134, de 5 de junio de 1981.

⁴ En el artículo 55.1. Constitución Española, de 29 de diciembre. B.O.E. núm. 311, de 29 de diciembre de 1978 se recogen los distintos estados excepcionales. Para poder a llegar a entender los efectos mercantiles y laborales que ha ocasionado el estado de alarma, hay que conocer el concepto del estado de alarma, y porqué se aplica este estado excepcional y no se aplica el estado de excepción o de sitio. **El estado de alarma:** Es el más leve de los tres estados excepcionales, se plantea ante grandes catástrofes, crisis sanitarias o paralizaciones graves de los servicios públicos como consecuencia de huelgas o conflictos laborales, y ante el desabastecimiento de bienes o servicios básicos. **El estado de excepción:** Este estado excepcional hace referencia al grado más firme y duro al que puede recurrir el poder civil. El estado de excepción se prevé para circunstancias en las que el Ejecutivo no sea capaz de asegurar y mantener el orden de los servicios públicos, además del correcto funcionamiento de las instituciones democráticas. **El estado de sitio:** El artículo 32.1 de la L.O. 4/1981 declara que concurre el estado de sitio cuando se produzca o amenace producirse una insurrección o acto de fuerza contra la soberanía o independencia de España, su integridad territorial o el ordenamiento constitucional, que no pueda resolverse por otros medios.

En esas circunstancias el Gobierno, asumió todas las facultades extraordinarias previstas en la Constitución y en la Ley Orgánica de Estados de Alarma, de Excepción y de Sitio. Designo a la autoridad militar que, bajo su dirección, ejecutó las medidas que procedían. Aunque la Ley Orgánica 4/1981 no prevé intervenciones específicas de las Fuerzas Armadas en los estados de alarma y de excepción, las circunstancias motivaron la intervención de la Administración Militar.

En este contexto, las relaciones empresario-trabajador y los derechos individuales y colectivos que la integran, se ha visto afectados.

3. REAL DECRETO 463/2020 POR EL QUE SE DECLARA EL ESTADO DE ALARMA EN ESPAÑA.

Con el contenido material del Real Decreto 463/2020, del 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, entró en vigor en el momento de su publicación. Ha habido controversia por la limitación de los derechos fundamentales. La situación no es pacífica entre la doctrina Constitucionalistas más relevante. Pues perciben ciertas limitaciones que se exceden del marco del estado de alarma. Manifestando que se debería de haber declarado un estado de excepción. Y en este sentido, a título de ejemplo, vid., entre otros, CUENCA MIRANDA, al indicar que:

«Está fuera de toda duda que la pandemia mundial del Covid-19 constituye un presupuesto de hecho evidente para acudir al Derecho de excepción. La inusitada (y todavía inexplicable en muchos aspectos) facilidad y, por lo tanto, rapidez, en su contagio y la elevada letalidad que reviste en comparación con otros virus, hacen que sea ineludible acudir a restricciones en las libertades ciudadanas, singularmente, en la circulación, para intentar combatir la enfermedad⁵».

Las medidas declaradas en el Real Decreto 463/2020 se establecen en todo el territorio español. Inicialmente con una duración de 15 días naturales. Siendo la autoridad

⁵ CUENCA MIRANDA, A., «Alarma excepcional» *Papeles Faes Fundación*, núm. 36, 23 de marzo, 2020, pp. 3 y ss.

competente el Gobierno de España (artículo 7 L.O. 4/1981). Quedando los integrantes de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, los Cuerpos de Policía de las comunidades autónomas y de las corporaciones locales bajo las órdenes directas del Ministro del Interior. Velando por la protección de las personas, bienes y lugares.

Con el Real Decreto 476/2020, de 27 de marzo, por el que se prorroga el estado de alarma declarado por 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-19⁶. En su contenido se prorroga el estado de alarma hasta el 12 de abril de 2020, con las condiciones establecidas en el Real Decreto 463/2020 modificado por el Real Decreto 465/2020, de 17 de marzo. E incluye excepciones a la interrupción de los plazos administrativos en lo relativo a las obligaciones con la Seguridad Social y las obligaciones tributarias⁷.

En lo establecido en el Real Decreto 463/2020 se ha tenido que implantar todos los apartados del precepto del artículo 11 de la Ley Orgánica 4/1981, dadas las circunstancias devastadoras que provoca la pandemia a nivel mundial, y en las que se ha visto considerablemente afectada España. Esto ha creado un impacto económico mundial, que trae consigo un desequilibrio social y económico.

⁶ B.O.E. núm. 86, de 28 de marzo de 2020. Y que grosso modo toca todas las ramas de la actividad mercantil y económicas y por ende las relaciones empresario-trabajador: **1.** Se permite la circulación por las vías públicas para la compra de alimentos y productos farmacéuticos considerados de primera necesidad. Desplazamientos al trabajo, y el retorno a la residencia habitual. Además de los desplazamientos para el cuidado a mayores, menores y dependientes, y poder acudir a entidades financieras y de seguros; **2.** La Circulación debe ser individual, salvo que haya dificultad de movilidad. Los vehículos circularán por las mismas causas y repostaje en gasolineras; **3.** Queda suspendida la actividad educativa en todos los centros y grados, excepto si se puede impartir «on-line» o a distancia; **4.** La actividad comercial minorista queda suspendida, a excepción comercios de alimentos, bienes de primera necesidad, establecimientos de productos médicos, estancos, equipos tecnológicos, tintorerías, peluquerías, comercio por internet o correspondencia. La permanencia será la estrictamente necesaria sin poder consumir productos en los establecimientos, y un control de distancia social de un metro; **5.** Se suspende la actividad de museos, archivos, bibliotecas, monumentos, espectáculos, actividades deportivas y de ocio. También actividades hostelería y restauración. Bares y restaurantes solo para servicios de entrega a domicilio; **6.** Se suspenden desfiles, verbenas, fiestas, ceremonias de culto, y las ceremonias civiles o religiosas solo si se garantiza la distancia de un metro entre los asistentes; **7.** El personal sanitario queda a las órdenes del ministro de sanidad. Las Comunidades Autónomas mantendrán la gestión. Todos los medios sanitarios públicos y privados se ponen a disposición del ministro de sanidad; **8.** Los servicios de transporte de viajeros públicos y privados (carretera, ferroviarios, aéreo y marítimo) reducirán la oferta en un 50%.

⁷ Real Decreto 465/2020, 17 de marzo, por el que se modifica 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. B.O.E. núm. 73, de 18 de marzo de 2020.

4. REAL DECRETO 8/2020 POR EL QUE SE ESTABLECE MEDIDAS LABORALES POR EL IMPACTO ECÓNOMICO DEL COVID-19.

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. Persigue establecer ayudas y medidas de carácter económico y laboral, para afrontar la situación excepcional del estado de alarma⁸.

Las medidas adoptadas están orientadas a un triple objetivo:

1. Reforzar la protección de los trabajadores, las familias y los colectivos vulnerables.
2. Apoyar la continuidad en la actividad productiva y el mantenimiento de empleo.
3. Reforzar la lucha contra la enfermedad.

Medidas de tipo laboral.

Teletrabajo. El artículo 5 de Real Decreto, establece que se tendrá carácter preferente el trabajo a distancia, teniendo que adoptar la empresa las medidas de adaptación, si técnicamente pueden llevarlas a cabo. Dichas medidas tendrán prioridad frente a la cesión temporal o reducción de la actividad.

Adaptación de la jornada laboral y reducción de jornada. Los trabajadores tendrán derecho a adaptar su jornada laboral, esto les permite mover horas en la entrada o salida del trabajo, cambio de turno, distribución de descansos, cambio del centro de trabajo o del puesto, siempre que sea posible efectuarlo. La reducción de la jornada se puede realizar al trabajador, para el cuidado de hijos, cónyuge o de familiar hasta el segundo grado (solo por consanguinidad), de los que se vean afectados por el cierre de centros escolares o centros para personas que necesitan de cuidados.

⁸ B.O.E. núm.73, de 18 de marzo de 2020.

Los Expedientes de Regulación Temporal (en adelante, E.R.T.Es). Que se hagan por causa de fuerza mayor, no es necesario que la autoridad laboral solicite el informe, sino que se realice la comprobación de que la causa de fuerza mayor tiene relación directa con el COVID-19. Además, podrán ser incluidos en el E.R.T.E. los socios de trabajadores de cooperativas. Y si no hay prueba directa de la relación entre la causa de fuerza mayor y el coronavirus, las empresas podrán optar por un E.R.T.E. por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción.

Exoneración a la empresa del abono de la aportación empresarial a la seguridad social en los E.R.T.Es. En el artículo 24 del Real Decreto establece que, en los E.R.T.E.s por fuerza mayor constatados por la autoridad laboral, la Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial a la seguridad social, y lo relativo a las cuotas por conceptos recaudación conjunta mientras se prolongue la duración de la suspensión de contratos o las reducciones de jornada. Esto será aplicado en empresas de menos de 50 trabajadores en situación de alta en la seguridad social a fecha del 29 de febrero de 2020. Y en este sentido, las empresas con más de 50 trabajadores en situación de alta en seguridad social a fecha 29/02/20, la exoneración de la obligación a cotizar alcanzaría el 75% pero no el 100% de la cuota empresarial.

Prestación por desempleo en caso de E.R.T.E. por fuerza mayor. Para tener derecho a la prestación por desempleo en caso de E.R.T.E. por fuerza mayor, no hará falta acreditar el periodo mínimo de cotización por la prestación contributiva. El tiempo en que se perciba esta prestación no computará a efectos de futuras prestaciones por desempleo. No se podría aplicar estos beneficios a los contratos celebrados con posterioridad a la fecha de esta publicación. Además, no se pierden derechos por presentar la solicitud fuera de plazo.

Las empresas que se han beneficiado de las medidas aprobadas por el Real Decreto se comprometen a mantener al menos el mismo número de trabajadores que antes del E.R.T.E. durante los 6 meses siguientes a la finalización de las medidas de suspensión de contrato o reducción de la jornada.

Cese de actividad de los autónomos. Los autónomos afectados por la crisis del COVID-19 podrán cesar su actividad y cobrar la prestación por desempleo siempre que cumplan los requisitos establecidos. Deben estar afiliados y en situación de alta en la seguridad social, en el régimen de trabajadores por cuenta propia en fecha de la declaración del estado de alarma.

En este sentido, ARANDA GUARDIA detalla los requisitos establecidos dentro del paquete de medidas sociales y económicas que toma el Gobierno para ayudar a los autónomos, y que establecen lo siguiente:

«Se verán afectados los autónomos cuyas actividades quedan suspendidas por lo dispuesto en el artículo 10 del Real Decreto 463/2020, o aquellos que acrediten la reducción de su facturación en un 75% como mínimo en relación con la facturación del semestre anterior. Además, debe de estar al corriente de los pagos de las cuotas de seguridad social, de no ser así no tiene acceso a la prestación. Aunque el Real Decreto permite la subsanación de los pagos, y de está forma una vez hecho el pago, tendrá derecho a dicha prestación⁹»

Medidas extraordinarias de carácter mercantil para personas jurídicas y derecho privado.

Siendo aplicables durante el periodo que dure el estado de alarma. Y entre ellas: **1.** Se permite a todo tipo de sociedades, asociaciones o fundaciones la celebración de sesiones de sus órganos de gobierno por videoconferencia con imagen y sonido, con determinados requisitos, aunque sus estatutos no prevean dicha forma de reunión; **2.** Los acuerdos de sus órganos de gobierno se permiten por escrito y sin sesión, siempre que lo decida el presidente o lo soliciten dos de sus miembros, aunque sus estatutos no prevean dicha forma de reunión; **3.** Queda suspendido el plazo de tres meses desde el cierre del ejercicio social para formulación de cuentas anuales de las personas jurídicas que estén obligadas a ello durante el estado de alarma, reanudándose por otros tres meses desde que finalice dicho estado; **4.** En caso de

⁹ ARANDA GUARDIA, J., «Cápsula Laboral: ¿Qué medidas se han adoptado respecto a los autónomos?», *Vimeo*, <https://vimeo.com/405735053> 2020

cuentas anuales ya formuladas a la fecha de declaración del estado de alarma, se extiende el plazo para su verificación por auditores, cuando esta sea obligatoria, hasta los dos meses posteriores a la finalización del estado de alarma; **5.** Las juntas generales ordinarias de aprobación de cuentas deberán reunirse en los tres meses siguientes a la fecha en la que finaliza el plazo para formular las cuentas; **6.** En el caso de que las juntas generales convocadas antes de la publicación del estado de alarma y cuya fecha de celebración sea posterior a la publicación de este, se podrá modificar el lugar y la hora o revocar la convocatoria mediante anuncio en la página web de la sociedad o, si no tiene, en el B.O.E, con 48 horas de antelación; **7.** Si se revoca la convocatoria, el órgano de administración deberá proceder a la nueva convocatoria en el mes siguiente a la finalización del estado de alarma; **8.** Quedará suspendido el ejercicio de los derechos de separación de socios, aunque exista causa, hasta que finalice el estado de alarma. Se prorroga, hasta seis meses después de la finalización del estado de alarma, el reintegro a socios cooperativos que causen baja de la cooperativa durante dicho estado; **9.** Si el plazo estatutario de duración de la sociedad terminara durante la vigencia del estado de alarma, se difiere la disolución de pleno derecho hasta el transcurso de dos meses después de la finalización de dicho estado; **10.** Aunque antes o durante el estado de alarma, concurra causa legal o estatutaria de disolución, el plazo para convocar la junta que deba resolver sobre dicha disolución por el órgano de administración se suspende hasta que termine dicho estado; **11.** Si la causa legal o estatutaria de disolución acaece durante la vigencia del estado de alarma, los administradores no responderán de las deudas sociales contraídas en ese periodo.

Con el Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19. Entra en vigor el 28 de marzo, con la intención de adoptar nuevas medidas para proteger a los trabajadores¹⁰. Y no se puede justificar extinciones de contratos ni despidos los supuestos contemplados en el R.D. 8/2020 que justifican los E.R.T.E.s por fuerza mayor y demás causas relacionadas con el COVID-19.

Finalmente, toma medidas para agilizar la tramitación y abono de prestaciones por desempleo. Donde se concreta el mecanismo para que la prestación por desempleo se

¹⁰ B.O.E. núm. 86, de 28 de marzo de 2020

solicite directamente por la empresa que ha tramitado el E.R.T.E., especificando la información que debe presentar la empresa mediante la solicitud.

5. ¿CÓMO SE HA VISTO AFECTADO EL ÁMBITO LABORAL CON LA PANDEMIA DEL COVID-19 Y LA DECLARACIÓN DEL ESTADO DE ALARMA?

El COVID-19 ha generado un parón en la economía, y esto ha llevado a la necesidad de regular el empleo en las empresas que se han visto afectadas por la reducción de la actividad empresarial o el parón total de su actividad económica. Afectando directamente a la plantilla de trabajadores de las empresas. Por lo que el Derecho del Trabajo en la relación empresario-trabajador, siguiendo a BOZA PRÓ, con mayor fuerza «[...] *la necesidad de brindar protección a la parte objetivamente débil de la relación laboral: El trabajador.*»¹¹. Aunque aquí y ahora, en el actual contexto, ambas partes necesitan de protección. Y de ahí, el binomio de la regulación tuitiva de ambos, con base en el propio interés del Estado en que el tejido productivo no se destruya.

Los empresarios que tienen como actividad económica los servicios no esenciales y que no puedan adaptarse al teletrabajo, pueden optar por suspender los contratos de trabajo o reducir la jornada de sus trabajadores mediante un E.R.T.E. La aplicación del E.R.T.E. puede ser por fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Con este mecanismo laboral las empresas pueden beneficiarse de una serie de medidas especiales para paliar la situación económica, como la exoneración total o parcial de las cotizaciones sociales que pagan por sus empleados.

«Los datos iniciales de la crisis del COVID-19 señalan el aumento de desempleo en 302.265 personas en el primer mes del estado de alarma, y 833.979 puestos de trabajo fueron destruidos (o afiliados menos), millones de autónomos solicitaron prestación por el cese de sus negocios. Además,

¹¹ BOZA PRÓ, G., «Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo», *Thémis – Revista de Derecho*, núm. 65, 2014, pp. 13.

se vieron afectados más de 3,5 millones de trabajadores incluidos en E.R.T.E.s ¹².»

El teletrabajo ha sido una de las soluciones para enfrentar la situación por el COVID-19. Pasando de ser una costumbre marginal a una necesidad en las empresas. Para poder implementar estas medidas, el trabajador debe tener las herramientas necesarias, que serán aportadas por el empresario. No todos los sectores pueden adaptarse a este medio, ya que a sectores económicos como el del turismo le es inviable trabajar bajo estos medios. Con el teletrabajo se mantiene la obligación de fichar la jornada durante el estado de alarma, por ello las empresas deben implementar esta herramienta para documentar dicho registro.

Para los trabajadores cuyas actividades son consideradas esenciales según lo establecido en el Real Decreto 463/2020, la situación se mantiene inalterada. La prestación laboral se desarrolla de forma presencial, pero deben estar protegidos con los medios necesarios para no contagiarse y con las medidas de protección exigidas (hacer el uso responsable de mascarillas y el distanciamiento social de dos metros entre personas). Este grupo social de trabajadores que mantienen su actividad por ser considerada esencial, no quedan exentos del derecho a la conciliación familiar y laboral, incluido en el paquete de medidas del Real Decreto- ley 8/2020.

Hay que destacar el permiso retribuido, que queda regulado en el Real Decreto-ley 10/2020. Este permiso retribuido recuperable va dirigido para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19. Será aplicable a aquellas personas trabajadoras por cuenta ajena que prestan sus servicios en empresas del sector público o privado, y cuya actividad no se ha visto paralizada por el estado de alarma. Y según el artículo 2 y 3 es obligatorio entre las fechas del 30 de marzo al 9 de abril de 2020. Y retribuido como si se hubiese prestado el servicio de forma ordinaria, incluyendo el salario base y complementos salariales.

¹² FERNÁNDEZ RIQUELME, S., «Consecuencias socioeconómicas de la crisis del coronavirus en España» *La Dialéctica Nacional*, 21 de abril, 2020 <https://www.ladialecticanacional.es/consecuencias-socioeconomicas-de-la-crisis-del-coronavirus-en-espana/>

Las horas serán recuperables en un marco temporal comprendido, desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma y con fecha límite del 31 de diciembre de 2020. Esto se debe llevar a cabo por negociación de las dos partes para concretar su alcance y la fecha concreta de la recuperación del permiso retribuido¹³.

Con respecto a las vacaciones. La empresa no puede obligar a los trabajadores a la elección de un período en concreto del disfrute de las vacaciones, con independencia de la declaración del estado de alarma. Esto no quiere decir que por mutuo acuerdo el trabajador decida coger las vacaciones durante el período del estado de alarma, pero jamás puede ser una decisión unilateral por parte del empresario¹⁴.

Finalmente, con el Real Decreto 555/2020 llega el fin del estado de alarma y el inicio de la «nueva normalidad», de momento. El 21 de junio se inicia esta nueva normalidad, y deja muy claro a las empresas que, durante los seis meses siguientes a contar desde el fin del estado de alarma, el empresario no puede extinguir los contratos de trabajo sin que el despido sea declarado improcedente, con independencia de que la empresa se haya acogido o no al E.R.T.E. Si la empresa optó por realizar E.R.T.E.s. a sus trabajadores o un parte de la plantilla, no podrá optar por causa justificada la extinción de los contratos¹⁵.

La suspensión de los contratos temporales, en inclusive los formativos, de relevo e interinidad, conlleva a la interrupción de su cómputo y duración, en cada una de las modalidades de contratación. Pero bajo ningún concepto podrá declarar la extinción de la relación laboral¹⁶.

Los trabajadores con contratos temporales que finalicen su actividad laboral durante el estado de alarma tendrán un subsidio excepcional de un mes. Esto queda regulado en el Real Decreto-ley 11/2020, como medidas de carácter social dirigidas a los trabajadores,

¹³ DÍAZ FERNÁNDEZ, M., «Después del permiso retribuido recuperable: ¿Cómo se deben recuperar las horas?», *RolePlayJurídico*, de 13 de abril, 2020 <https://roleplayjuridico.com/despues-del-permiso-retribuido-recuperable-como-se-deben-recuperar-las-horas/>

¹⁴ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. B.O.E. núm. 255, de 24 de octubre, 2020. Artículo 38.2.

¹⁵ Real Decreto 555/2020, de 5 de junio, por el que se prorroga el estado de alarma declarado por 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. B.O.E. núm. 156, de 6 de junio, 2020.

¹⁶ RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., «Prohibición de despidos por COVID-19 Actualidad Jurídica Iberoamericana» núm. 12 bis, mayo de 2020, pp. 738.

consumidores, familias y colectivos vulnerables, con el fin de reforzar la actividad económica. Para ser beneficiario de este subsidio se debe cumplir una serie de requisitos¹⁷:

1. La duración del contrato debe de ser de al menos dos meses.
2. La extinción del contrato temporal se debe producir con posteridad a la declaración del estado de alarma.
3. No tener la cotización necesaria para acceder a otra prestación o subsidio.
4. Carecer de rentas en los términos establecidos para obtener los subsidios por desempleo.

El teletrabajo tendrá un papel fundamental en la nueva normalidad. Y es una opción preferente para las empresas después del estado de alarma, por cuestiones de seguridad y protección de sus empleados. Además, muchas empresas optan por esta opción ya que no podrían mantener la distancia de seguridad entre empleados. Y el Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril establece una prórroga de carácter preferente del trabajo a distancia durante dos meses posteriores al cumplimiento de lo previsto en el Real Decreto-ley 8/2020. En base a las circunstancias, podrán darse prórrogas adicionales por parte del Gobierno¹⁸.

6. TRASCENDENCIA LABORAL DEL E.R.T.E. EN EL ESTADO DE ALARMA.

6.1. Concepto.

El E.R.T.E. es una medida de carácter excepcional que se adopta por las empresas por motivos justificados. En el que se suspende o reduce temporalmente los contratos de los

¹⁷ 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. B.O.E. núm. 91, de 1 de abril de 2020.

¹⁸ Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar a la economía y el empleo. B.O.E núm. 112, de 22 de abril, 2020.

trabajadores. Queda regulado en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, E.T.), que plantea que «El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo a lo previsto en este artículo y al procedimiento que se determine reglamentariamente». Y tiene su régimen legal recogido tanto el E.T., en el E.R.T.E. y el Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre, por el que se aprueba el reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornadas¹⁹.

6.2. Tipos de E.R.T.E.

Los E.R.T.E.s como mecanismos laborales de la contratación eran desconocidos para un gran porcentaje de la población, estos han adquirido notoriedad en la actualidad como consecuencia del COVID-19.

Para conocer su aplicación hay que saber que los E.R.T.E.s. se dividen en dos tipos:

1. Los E.R.T.E.s por fuerza mayor se producen por acontecimientos o circunstancias excepcionales y temporales, causadas por hechos ajenos a la actividad de la empresa, originando una situación inevitable e impredecible.

Los E.R.T.E.s por fuerza mayor que tengan su causa directa en la pérdida de la actividad económica por las medidas gubernativas tomadas por la declaración del estado de alarma y consecuencia del COVID-19 implican la suspensión del contrato o la reducción de jornada laboral. Las consecuencias directas son el cierre temporal de los locales a disposición del consumidor, las restricciones en el transporte público, afectando a la movilidad de las personas. Además de los suministros de mercancías que se ve afectados en el desarrollo de la actividad diaria²⁰.

¹⁹ B.O.E. núm. 261, de 30 de octubre de 2012.

²⁰ FEBREGAT MONFORT, G., ALFONSO MELLADO, C. L., «COVID-19: Medidas del R.D.L. 8/2020 en el ámbito laboral 2ª Edición Doctrina, legislación y formularios. Preguntas y respuestas», *Tirant Blanch*, de 30 de marzo, 2020, pp. 9.

2. Los E.R.T.E.s por causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción afectan a las empresas en base a los siguientes motivos:
 1. Serán las causas económicas las que se producen cuando los resultados económicos de la empresa son negativos, derivados de pérdidas actuales o futuras.
 2. Las causas técnicas se producen cuando hay cambios en la empresa en el ámbito de los medios o elementos de la producción.
 3. En las causas organizativas o de la producción se ve afectado el método de trabajo, afectando a el personal o al modo de organizar la producción. Alterando la demanda de productos o los servicios que la empresa presta en el mercado laboral.

Con respecto a lo establecido, para presentar un E.R.T.E. por causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción, se puede realizar independientemente del número de trabajadores que tenga la empresa, pero se debe justificar el motivo ante la autoridad laboral. Se puede reducir la jornada de la plantilla o suspender el contrato, o producirse ambas situaciones en la plantilla de una empresa.

La empresa debe comunicar a los representantes de los trabajadores o en el caso de la ausencia de este organismo, debe comunicar a la plantilla la realización del E.R.T.E. por causas técnicas, organizativas o de producción.

El alcance y duración de este tipo de E.R.T.E. se verá reflejado en las causas que lo provocaron y llegará a su fin cuando estas sean superadas, ya que la norma no regula una duración máxima para la duración. La empresa debe demostrar las causas que desembocaron a presentar dicho mecanismo.

Los E.R.T.E.s. se pueden presentar como una reducción de la jornada o una suspensión total del contrato, y sus efectos son los siguientes:

La reducción de jornada será entre un 10 y un 70% de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. El trabajador afectado puede solicitar la prestación por desempleo por el porcentaje de jornada que se haya reducido.

La suspensión total del contrato conlleva a una suspensión total de la actividad del trabajador durante el período del E.R.T.E. En este período el trabajador podrá solicitar en el Servicio Público de Empleo Estatal (en adelante, S.E.P.E.) la prestación por desempleo por el 100% de su jornada laboral.

Durante el estado de alarma ha tenido más relevancia los motivos de E.R.T.E. por causa de fuerza mayor, pero sin dejar de darle la importancia que requiere la situación a los E.R.T.E.s. por causas técnicas, organizativas o de producción. En la teoría se ve reflejado como una medida de socorro para las empresas y la protección económica de los trabajadores, ¿pero llevado a la realidad se ajustan dichas medidas a lo establecido? Ya que, durante este tiempo, muchos trabajadores han visto retrasado los pagos del E.R.T.E. por errores de la empresa a la hora de solicitarlo y por el volumen de E.R.T.E.s. que se han presentado ante el S.E.P.E. Además, hay trabajadores que han visto reducidos los ingresos del E.R.T.E. por errores de la administración, y no han cobrado la cuantía de prestación que realmente se les debía de abonar.

A esto se le suman las consecuencias que han vivido los trabajadores temporales que se les ha reducido su jornada laboral dentro de la modalidad del E.R.T.E. o les han hecho realizado un E.R.T.E. total, quedando paralizado su contrato laboral en lo que respecta a la finalización de este si se produce dentro del período del expediente de regulación temporal. Quedará inmovilizado el transcurso de la duración del contrato, y cuando la empresa reincorpore a dichos trabajadores, empezará a contabilizar los días restantes desde que se realiza el E.R.T.E. hasta el día de finalización de la relación laboral. Por ello, dichos trabajadores se verán afectados por la situación económica, ya que, muchas de las empresas no pueden renovar la relación laboral y optan por prescindir del trabajador.

Si tienen la opción de optar a la prestación por desempleo teniendo el período mínimo de cotización cobrarían dicha prestación, pero en los casos en el que no tengan el período mínimo exigido de la cotización, el Gobierno ha aprobado una ayuda para los trabajadores temporales que no cuenten con el periodo mínimo de cotización, dicha ayuda es por el período de un mes, finalmente sin opción a ser prorrogable. Los trabajadores que se encuentren en esta situación quedan desprotegidos económicamente, a menos que opten a la ayuda del Ingreso Mínimo Vital que ha aprobado el Gobierno, con una serie de requisitos establecidos.

6.3. Diferencia entre el E.R.E. y el E.R.T.E.

Para concretar la diferencia entre un E.R.E. y E.R.T.E., hay que definir el concepto de E.R.E, que se determina como un Expediente de Regulación de Empleo, regulado en el artículo 51. del E.T. Siendo una forma de despido colectivo con carácter definitivo, y se lleva a cabo cuando la empresa cesa la actividad o no puede asumir ciertos cortes por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

El E.R.T.E. se puede realizar sin tener en cuenta el número de trabajadores que tenga la empresa. Sin embargo, en el caso del E.R.E. será en un período de 90 días el despido que afecta al menos a diez trabajadores, un 10% de los trabajadores siempre que la empresa cuente entre 100 y 300 empleados o 30 trabajadores si el número de empleados supera los 300²¹.

El E.R.E. al tratarse de una forma de despido, el empleador está obligado a indemnizar a los trabajadores afectados según lo establecido. Por otro lado, en un E.R.T.E. el empleador no tiene que indemnizar a los trabajadores ya que se trata de una suspensión temporal del contrato.

²¹ BENAVIDES VISCO, A., «Guía práctica del despido colectivo y del E.R.T.E.», *Tirant lo Blanch*, Valencia, de 27 de mayo, 2020, pp. 13-14.

7. EFECTOS QUE OCASIONA LOS E.R.T.E.s EN LAS EMPRESAS.

7.1. Concepto de la figura del empresario.

Como figura del empresario hay que destacar dos conceptos. En el sentido jurídico y el que recoge el Código de Comercio;

1. El empresario en su concepto jurídico es la persona natural o jurídica que, por si o por medio de representantes, ejerce una actividad económica de producción o de distribución de bienes o servicios en el mercado, adquiriéndola titularidad de las obligaciones y derechos nacidos de dicha actividad.
2. El empresario o comerciante según el Código de Comercio define a los comerciantes en el artículo 1. «diferenciando los comerciantes individuales y los comerciantes sociales. Como comerciantes individuales califica a las personas que, teniendo capacidad legal para ejercer el comercio, se dedican a él habitualmente. Y como comerciantes sociales lo son las compañías mercantiles o industriales que se constituyeren con arreglo a este Código de Comercio²²»

7.2. ¿Cómo afecta el E.R.T.E. a las empresas?

Como consecuencia del COVID-19 el Real Decreto 6/2020 del 10 de marzo, en el artículo 5. determina de forma excepcional que, a efectos de prestación económica por incapacidad temporal, los trabajadores que se contagien de COVID-19 se determinada como situación asimilada de accidente de trabajo, además de los períodos en el que el trabajador deba estar en aislamiento por consecuencia del virus²³.

Las empresas que no estaban incluidas en el Real Decreto 463/2020 que ordenan el cierre de determinados establecimientos, pero se han visto afectadas por la situación de alarma pueden suspender la actividad o realizar reducciones de jornada, presentándolo a

²² Real Decreto de 22 de agosto, por lo que se publica el Código de Comercio. B.O.E. núm. 289, de 16 de octubre de 1885.

²³ Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública. B.O.E. núm. 62, de 11 de marzo, 2020.

la autoridad laboral competente, siendo las causas del E.R.T.E. económicas, técnicas, organizativas o de producción.

El artículo 24.1 del Real Decreto 8/2020 beneficia a las empresas como medida urgente del impacto económico, con la exoneración del abono de la aportación empresarial de las cuotas a las Seguridad Social, el tiempo de duración de la suspensión de contratos o la reducción de jornada de los trabajadores afectados por un E.R.T.E. por fuerza mayor. Se hará el 100% de exoneración de cuotas a aquellas empresas que a 29 de febrero de 20 tuvieran menos de 50 trabajadores en situación de alta, y el 75% aplicable a las empresas que tengan una plantilla igual o superior a 50 trabajadores. Y la empresa está obligada a mantener los puestos de trabajos de los empleados que están en E.R.T.E. en el período de suspensión. Y deberá mantener las condiciones contractuales del contrato de trabajo²⁴. Sin que se permita adelantar terminaciones de contratos temporales. Y de producirse extinciones de contratos de trabajo, podrán ser impugnadas ante la autoridad laboral competente.

Aquellas empresas que en el proceso de desescalada vayan iniciando su actividad y opten por desafectar a los trabajadores, deben comunicarlo con carácter previo al trabajador y al S.E.PE, con los cambios correspondientes, ya que si el trabajador tiene un E.R.T.E. por fuerza mayor total, puede hacer el empresario una desafectación parcial o en su totalidad desafectar al trabajador del E.R.T.E. Además, debe comunicarlo posteriormente a la autoridad laboral que le autorizó el E.R.T.E. en 15 días²⁵.

No cabe duda de que en pleno proceso de desescalada y con la llegada de la nueva normalidad, las empresas mantienen su foco de preocupación en la continuidad de sus negocios, teniendo que adaptarse al nuevo medio e iniciar una búsqueda exhaustiva para llegar a los clientes.

²⁴ En este mismo sentido, *vid.*, FELGUEROSO FERNÁNDEZ, F., GARCÍA PÉREZ, J. I., JIMÉNEZ MARTÍN S, «Guía práctica para evaluar los efectos sobre el empleo de la crisis del COVID-19 y el Plan de Coche Económico», *Fedea*, de 20 de marzo, 2020, pp. 2.

²⁵ Servicio Público de Empleo Estatal (S.E.P.E.) <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/detalle-noticia.html?folder=/2020/Abril/&detail=como-debo-comunicar-fin-ERTE-durante-COVID-19-2020>

7.3. ¿Cómo se han visto afectados los autónomos por el COVID-19?

En efecto, los autónomos también se han visto afectados por la pandemia. Ha sido uno de los colectivos más afectados. Precisamente por la estructura macro microeconómica de la economía española. La Federación Nacional de Trabajadores Autónomos (en adelante, A.T.A.) estima que entre el 15% y el 18% del Productor Interior Bruto (en adelante, P.I.B.) lo generan los autónomos. Y en este sentido, la Fundación Mafre aboga por la:

«[...] necesidad de obtener información especializada sobre las distintas medidas aprobadas para paliar su situación ha provocado que los servicios de atención de la Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos (A.T.A.) estén desbordados²⁶»

Dentro del conjunto de medidas tomadas se encuentra las condiciones de las bajas por enfermedad, en los casos que estén relacionados con el COVID-19, al tratar el aislamiento preventivo como una baja.

Se declara el aplazamiento y fraccionamiento de deudas tributarias por un plazo de seis meses, sin ningún tipo de interés. Con esta medida también se aprueba el aplazamiento del reembolso de préstamos del Ministerio de Turismo, Industria y el Comercio.

El Ministro de Inclusión, Seguridad Social y MIGRACIONES ESCRIVÁ se ha pronunciado ante la situación del COVID-19, exponiendo que:

«Hay sectores especialmente golpeados por la crisis sanitaria. "Hay sectores que han caído hasta un 80% de su actividad. Los más afectados son la parte de restauración de comidas y bebidas y la confección de prendas de vestir²⁷»

²⁶Fundación MAFRE https://www.fundacionmapfre.org/fundacion/es_es/covid-19/otras-acciones/al-lado-trabajadores-autonomos/ 2020

²⁷ ESCRIVÁ J. L., «Estos son los 10 sectores más castigados por el COVID-19», *El Imparcial Economía*, de 5 de mayo, 2020 <https://www.elimparcial.es/noticia/212776/economia/estos-son-los-10-sectores-mas-castigados-por-el-covid-19.html>

Los autónomos que se vean obligados a cerrar sus empresas por el estado de alarma o que vean reducidos sus ingresos al 75% tienen derecho a una prestación aprobada por el consejo de Ministros, dicha prestación consiste en el 70% de la base reguladora. El problema al que se pueden enfrentar muchos autónomos afectados por la situación es la dificultad de acreditar la caída de los ingresos para conseguir dicha prestación²⁸.

La prestación extraordinaria tendrá una duración de un mes, que será ampliable hasta el último día en el que finalice el estado de alarma. El tiempo en el que el autónomo cobre dicha prestación se entenderá como cotizado y no se reducirán los períodos de prestación por cese de actividad, teniendo el beneficiario acceso a este derecho en el futuro.

Los trabajadores autónomos que no han cobrado la prestación extraordinaria por cese de actividad hasta el 30 de junio podrán solicitar la prestación ordinaria por cese de actividad, según el artículo 327 de la Ley General de la Seguridad Social (L.G.S.S.), siempre que se cumplan los requisitos establecidos del artículo 330.1 de la L.G.S.S. que establecen lo siguiente:

1. Deben estar afiliados y en situación de 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.
2. Tener cubierto el período mínimo de cotización por cese de actividad.
3. 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.
4. 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

²⁸ Ministerio de Derecho Sociales y Agenda 2030 <https://www.mscbs.gob.es/ssi/covid19/autonomos/home.htm> 2020

gestor indicará al trabajador autónomo que realice el pago de las cuotas en el plazo improrrogable de treinta días naturales²⁹.

Dicha prestación la recibirá el autónomo como máximo hasta el 30 de septiembre de 2020, siempre que tenga derecho a esta. En todo caso, podrá seguir percibiendo la prestación por cese de actividad si concurren todos los requisitos del artículo 330 de la L.G.S.S.

La A.T.A. solicita que todos los autónomos que, siguiendo las recomendaciones de las autoridades sanitarias y de la administración, y no puedan disponer de alguien que cuide de sus hijos y/o dependientes, se les permita una exención de la cuota que tienen que abonar a la Seguridad Social. Es una buena medida económica para ayudar a los autónomos que se encuentren envueltos en este tipo de situaciones y no puedan desarrollar su actividad laboral.

8. EFECTOS MERCANTILES DEL ESTADO DE ALARMA.

Entre los efectos colaterales del COVID-19, también ha afectado al ámbito mercantil. En lo que respecta a lo sucedido, GARCÍA VILLARRUBIA expone en las siguientes líneas que:

«En el ámbito de la pura normativa societaria, esas medidas aparecen recogidas en los artículos 40. y 41. 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 (el Real Decreto-ley 8/2020’), parcialmente modificados por el R.D. 11/2020, de 31 de marzo, por el que se aprueban medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19 (el Real Decreto-ley 11/2020). Asimismo, es relevante que el 26 de marzo el Colegio de Registradores de España y la Comisión Nacional del Mercado de Valores (C.N.M.V.)

²⁹«Prestación extraordinaria por cese de actividad ante el COVID-19», Iberley, de 30 de junio, 2020 <https://www.iberley.es/temas/prestacion-extraordinaria-cese-actividad-covid-19-64491>

publicaron un comunicado conjunto dando a las sociedades ciertas pautas de actuación en relación con esta materia³⁰»

El contenido del artículo 40. del Real Decreto-ley 8/2020 aprueba el permiso de reuniones de los órganos de gobierno y administración, así como, de sus comisiones, de las sociedades mercantiles y civiles, de las asociaciones, del consejo rector de las sociedades cooperativas y del patronato de las fundaciones se podrán celebrar por videoconferencia, aunque no lo prevean los estatutos. A tales efectos, los medios telemáticos utilizados deben tener la autenticidad y la conexión bilateral o plurilateral en tiempo real con imagen y sonido de los asistentes en remoto.

Los acuerdos tomados podrán realizarse mediante votación por escrito y sin sesión siempre que lo decida el presidente y deberán adoptarse así cuando lo solicite, al menos, dos de los miembros del órgano de gobierno. Además. La sesión se debe celebrar en el domicilio de la persona jurídica.

La Ley de Sociedades de Capital (en adelante, L.S.C.), en su artículo 253. señala que los Administradores de las sociedades están obligados a formular, en un plazo de 3 meses desde el cierre del ejercicio social, las cuentas anuales y el informe de gestión y la propuesta de aplicación de este resultado³¹. El Real Decreto-ley 8/2020 (en adelante, R.D.L.), afecta a dicho plazo, quedando suspendido hasta la finalización del estado de alarma, reanudándose durante otros 3 meses desde la fecha fin del estado de alarma, una vez publicada en el B.O.E. Conforme al artículo 263 de la Ley de Sociedades de Capital, si han sido presentadas las cuentas del ejercicio anterior, y si fuera necesario la realización de una auditoria, se prorrogará el plazo de presentación del informe de auditoría durante dos meses desde la finalización del estado de alarma³².

«El R.D.L. 11/2020 ha introducido en el R.D.L. 8/2020 el novedoso artículo 40 bis, en el que, más allá de establecer plazos de suspensión y de prórroga, permite a las sociedades mercantiles que hayan formulado las cuentas anuales y también convocado

³⁰ GARCÍA VILLARRUBIA, M., «La obligación de formular las cuentas anuales y el estado de alarma: algunas cuestiones dudosas», *El Derecho. Revista de Derecho Mercantil*, núm. 85, 2020.

³¹ Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital. B.O.E. núm. 161, de 3 de julio, 2020.

³² AZNAR GINER, E., «COVID-19 Medidas societarias y concursales Doctrina, legislación y formularios», *Tirant lo Blanch*, 12 de mayo, 2º ed., 2020, pp. 27-29.

la junta ordinaria tras esta modificación, sustituir la propuesta de la aplicación del resultado contenida en la Memoria por otra. A diferencia de las anteriores medidas centradas en flexibilizar diversos aspectos formales de carácter formal, la presente medida permite a las sociedades alterar la manera en la que van a tratar los resultados obtenidos en el ejercicio anterior a la luz de la actual crisis sanitaria y económica³³»

Con respecto a la disolución de sociedades, se establece que si durante el estado de alarma el término establecido para una sociedad, se prorrogará su disolución hasta 2 meses desde que finalice el estado de alarma.

Además, si ha concurrido antes o durante el estado de alarma la causa de disolución legal de la sociedad, el plazo para disolver la sociedad o resolver la causa de disolución se suspende hasta el fin del estado de alarma. Y si la causa concurre durante el estado de alarma, los administradores no responderán de las deudas sociales durante ese periodo.

Otra de las medidas adoptadas por el Gobierno en el Real Decreto-ley 8/2020 y que afecta a las sociedades mercantiles, es lo dispuesto en el artículo 43, el cual GERBAUDO argumenta que:

«Mientras esté vigente el estado de alarma el deudor que se encuentre en estado de insolvencia no tendrá el deber de solicitar la declaración de concurso. Hasta que transcurran dos meses a contar desde la finalización del estado de alarma, los jueces no admitirán a trámite las solicitudes de concurso necesario que se hubieran presentado durante ese estado o que se presenten durante esos dos meses. Si se hubiera presentado solicitud de concurso voluntario, se admitirá éste a trámite, con preferencia, aunque fuera de fecha posterior. Tampoco tendrá el deber de solicitar la declaración de concurso, mientras esté vigente el estado de alarma, el deudor que hubiera comunicado al juzgado competente para la declaración de concurso la iniciación de negociación con los acreedores para alcanzar un acuerdo de refinanciación, o un acuerdo extrajudicial de pagos, o para

³³ COBERA MARTÍNEZ, J. M., «Medidas durante el COVID-19 y derecho mercantil (Parte I: Aspectos Societarios y del Mercado de Laborales)», *Actualidad Jurídica Iberoamericana*, núm.12 bis, mayo 2020, pp. 543.

obtener adhesiones a una propuesta anticipada de convenio, aunque hubiera vencido el plazo a que se refiere el apartado quinto del art. 5 bis de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal³⁴»

El tiempo que dure el estado de alarma, se suspende el plazo de caducidad de los asientos de presentación, de las anotaciones preventivas, de las menciones, de las notas marginales y cualquier tipo de asientos registrales que sean susceptibles de cancelación por el transcurso del tiempo. Los plazos se reanudarán el día siguiente a la finalización del estado de alarma.

9. ¿CÓMO SE VERÁ REFLEJADO EL AMBITO MERCANTIL Y LABORAL A EFECTOS FUTUROS POR LAS CONSECUENCIAS SUFRIDAS POR EL COVID-19?

Con el fin del estado de alarma y progreso a la nueva normalidad, todos los efectos mercantiles y laborales que se han ido planteando a lo largo del estado de alarma son de vital importancia para determinar la influencia que estos desarrollaran en la sociedad y que afectan a todos los individuos que la constituyen.

En lo que respecta al ámbito laboral.

Una de las consecuencias laborales que traen la desescalada es la conversión de E.R.T.E. en un E.R.E, ya que desde el 30 de junio se pueden aplicar las reglas generales del despido. En este sentido, según lo establecido en el artículo 51. de E.T, si existe causa empresarial y se cumplen los procedimientos que recoge el artículo, un E.R.T.E. se puede convertir en un E.R.E. con extinciones que, salvo quiebra de la empresa, podrán ser de parte de los afectados por el ERTE. Los trabajadores recibirán la indemnización que le corresponde por el E.R.E, con un mínimo de 20 días de salario por año trabajado.

³⁴ GERBAUDO, G. E., «La pandemia Covid-19 y derecho concursal. Noticia del impacto concursal de las medidas de emergencia dictadas por el Real Decreto N° 8/2020 de España», *Diario Comercial*, núm. 245, de 14 de abril, 2020, pp. 2.

Si se producen despidos por E.R.T.E. fuera por fuerza mayor, la empresa tendrá que reintegrar las cotizaciones exoneradas de los despidos, si el despido involucra a los trabajadores afectados por el E.R.T.E. y no han pasado los 6 meses que establecía la ley como salvaguarda de empleo ante las consecuencias del estado de alarma³⁵.

La duración de los E.R.T.E.s. finalmente se ha prorrogado por el Gobierno hasta el 30 de septiembre. Siendo una medida necesaria para los sectores económicos más resentidos, como el sector turístico que engloba los alojamientos turísticos. Que han sido partícipes de la paralización total de su actividad económica. Así mismo, el Gobierno anima a los ciudadanos españoles como medida para reactivar la economía, al disfrute de las vacaciones en su propia comunidad autónoma o en las diferentes comunidades autónomas que engloban a España, para reforzar la economía nacional.

El teletrabajo no se interpondrá como carácter obligatorio en las empresas frente al trabajo presencial, ya que debe haber un acuerdo entre el trabajador y el empresario. No hay que pasar por alto la voluntariedad por parte del trabajador, aunque ante la situación de emergencia el legislador resalta la importancia del trabajo a distancia antes de que se produzca una reducción de jornada o una suspensión del contrato de trabajo.

Por ello, el trabajo presencial en las empresas debe implementar las medidas necesarias de protección ante el COVID-19 mediante el plan de prevención de riesgos laborales. Ya que, sino se toman las medidas necesarias de protección en las empresas y en la vida diaria se podría producir a un rebrote en las cifras de contagiados, que llevarían a la ciudadanía a confinarse nuevamente por esta alarma sanitaria. En el caso de que la empresa no pueda mantener las medidas de prevención oportunas debe prevalecer el trabajo a distancia.

El trabajador puede solicitar el trabajo a distancia por conciliación de la vida laboral y familiar en el progreso de desescalada, y con un límite de hasta tres meses posteriores al

³⁵ LAHERA, J., THIBAUT, J., «Cuestiones laborales en el actual escenario de desescalada y repercusión económica», *Abdón Pedrejas*, junio de 2020, pp. 8.

estado de alarma, siempre y cuando el motivo esté directamente justificado como consecuencia del COVID-19.³⁶

«Se prevé una exención progresiva descendente en la obligación de cotizar durante los tres primeros meses siguientes al levantamiento del estado de alarma para aquellos trabajadores por cuenta ajena y trabajadores del mar que estuvieran percibiendo a 30 de junio la prestación por cese de actividad recogida 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, que alcanza el 100% en el mes de julio, el 50 % en agosto y el 25 % en el mes de septiembre³⁷»

En lo que respecta al ámbito mercantil.

Se modifica el artículo 40. del Real Decreto-Ley 8/2020, con el propósito de extender hasta el 31 de diciembre de 2020 la posibilidad de que, aunque los estatutos no lo hubieran previsto, las sesiones de los órganos de gobierno y de administración de las asociaciones, de las sociedades civiles y mercantiles, del consejo rector de las sociedades cooperativas y del patronato de las fundaciones, puedan celebrarse por videoconferencia o por conferencia telefónica múltiple y así también que sus acuerdos puedan celebrarse por escrito y sin sesión siempre que lo decida el presidente o cuando lo soliciten, al menos, dos de los miembros del órgano. Además, se deroga el artículo 42. del Real Decreto-Ley 8/2020, relativo a la suspensión de los plazos de caducidad de los asientos registrales.

En el contenido del Real Decreto-ley 19/2020 se establece un plazo de tres meses para formular las cuentas anuales y demás documentos legalmente obligatorios se computará desde el 1 de junio de 2020. Queda reducido a dos meses el plazo para aprobar las cuentas anuales desde que finaliza el período para su formulación. En consonancia con los nuevos plazos de formulación y aprobación de las cuentas

³⁶ Se deberá mantener junto al teletrabajo el registro de jornada, y en el sistema presencial de trabajo en las empresas es conveniente suprimir el registro de jornada con huella digital, ya que es un sistema que pone en riesgo de contagio a los trabajadores.

³⁷ Dossier con base en la fuente del Gobierno de España, «Medidas económicas y sociales», *Tirant lo Blanch*, de 1 de julio, 2020, pp. 4.

anuales, se permite que se presente una segunda autoliquidación del Impuesto sobre Sociedades hasta el 30 de noviembre de 2020³⁸.

En lo que concierne a los dividendos, el legislador ha optado por una medida de fuerza mayor con la prohibición del reparto de dividendos en ciertos casos, pero no queda suspendido con carácter general tras el estado de alarma el derecho de separación del artículo 348. bis de la L.S.C. para aquellas empresas que, pudiendo repartir dividendos por no entrar en la anterior prohibición, pretendieran no hacerlo para reforzar sus fondos propios. Esta prohibición no es aplicable a entidades que tengan menos de cincuenta trabajadores a fecha de 29 de febrero de 2020, y que puede evitarse abonando previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la Seguridad Social en virtud del E.R.T.E.³⁹

Los artículos 6. y 8. del Real Decreto-ley 19/2020 promueven y regulan acuerdos marco sectoriales a los que se adhieran entidades financieras para la concesión de moratorias convencionales con sus deudores como consecuencia de la crisis ocasionada por el COVID-19. Por ello, las entidades deben manifestar su adhesión al acuerdo marco y comunicarlo al Banco de España.

Se reanudarán los plazos administrativos desde el 1 de junio, y los actos para el ejercicio de derechos y acciones desde el 4 de junio de 2020, quedando en suspensión los plazos procesales. Incluida la suspensión de los plazos de preinscripción y caducidad de los derechos y acciones⁴⁰.

El Real Decreto-ley 16/2020, 28 de abril, de medidas procesales y organizativas para hacer frente al COVID-19 en el ámbito de la Administración de Justicia, adapta y flexibiliza la tramitación de los concursos de acreedores, mejorando lo dispuesto en el Real Decreto-ley 8/2020. Dichas medidas pretenden sostener el volumen masivo de

³⁸ Real Decreto-ley 19/2020, de 26 de mayo, por el que se adoptan medidas complementarias en materia agraria, científica, económica, de empleo y Seguridad Social y tributarias para paliar los efectos del COVID-19. B.O.E. núm. 150, de 27 de mayo, 2020.

³⁹ MARTÍNEZ IGLESIAS, F., «Principales novedades societarias del COVID-19: juntas y consejos telemáticos, cuentas anuales, derecho de separación, reparto de dividendos y disolución por pérdidas», *Garrigues*, de 22 de junio, 2020 https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/principales-novedades-societarias-covid-19-juntas-consejos-telematicos-cuentas-anuales

⁴⁰ Real Decreto 537/2020, de 22 de mayo, por el que proroga el estado de alarma declarado por 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 la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. B.O.E. núm. 145, de 23 de mayo, 2020.

concurso y mantener la supervivencia de las empresas y los autónomos que están en medio del procedimiento concursal⁴¹.

Quedará modificado el plazo de cumplimiento de la obligación de promover el concurso de acreedores desde que se produzca el estado de insolvencia. De esta forma el deudor no deberá solicitar el concurso hasta el 31 de diciembre de 2020. En este mismo sentido se pronuncia SOTO PINO cuando establece que:

«Si se da una situación en la que el concurso sea declarado hasta dos años después de la declaración del estado de alarma, quedará considerado como créditos ordinarios, y no subordinados, las aportaciones de tesorería (créditos, préstamos o figuras análoga) de personas especialmente relacionadas con el deudor concursado (por ejemplo, los socios o familiares), realizados tras la declaración del estado de alarma. Lo mismo en caso de que dichas personas se subroguen en la posición de acreedores de créditos ordinarios o privilegiados a partir de la declaración del estado de alarma, tras el pago del crédito. Lo que habría de servir como otro incentivo para que socios y familiares actúen como fuente de financiación⁴²»

No cabe duda de que el paso del COVID-19 ha dejado grandes consecuencias mundiales, que han afectado a todos los ámbitos de la sociedad, y en los que se ha visto especialmente perjudicado el ámbito laboral y mercantil, teniendo que tomar medidas extraordinarias y urgentes para paliar la crisis sanitaria y económica. Dichos efectos se mantendrán en el tiempo, ya que España se ha visto muy afectada y con el progreso de desescalada estamos viviendo una nueva normalidad con un progreso de adaptación y solución a todo lo ocurrido. Además, persiste el miedo y la incertidumbre de que se pueda desencadenar un repunte del COVID-19, ya que esto, podría aumentar gravemente las consecuencias ya ocasionadas, empeorando la situación económica y social de esta crisis sanitaria.

⁴¹ B.O.E. núm. 119, de 29 de abril, 2020.

⁴² SOTO PINO, A., «El Decreto de Justicia: Covid-19, crisis y medidas concursales», *LegalToday*, de 29 de mayo, 2020 <https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho-mercantil/concursal/el-decreto-de-justicia-covid-19-crisis-y-medidas-concursales-2020-05-29/>

10. CONCLUSIONES SOBRE LOS EFECTOS MERCANTILES y LABORALES DEL ESTADO DE ALARMA.

Los Reales Decretos 463/2020 y 8/2020 son un ejemplo de como el binomio empresario-trabajador aparentemente antagónico, se unen por un fin común y superior, bajo la supervisión del Estado. Que vela por el mantenimiento de la actividad productiva para que el tejido productivo no se destruya. A través de mecanismos como los E.R.T.E.s. y/o E.R.E.s, modificaciones estructurales, suspensión de contratos de trabajo, suspensión de pago de cuotas, cobro de prestaciones por trabajadores, teletrabajo, etc...

1. Se debe apostar por reforzar las industrias estratégicas a nivel nacional y/o comunitario para luchar contra la actual pandemia y las futuras mediante políticas preventivas y puesta a disposición de medios de prevención de riesgos laborales;
2. Necesidad de realizar acopios estratégicos de los materiales necesarios para abordar un rebrote de la pandemia actual, o de una nueva pandemia futura;
3. Necesidad de reforzamiento de las medidas de seguridad, prevención y riesgos laborales de diferentes sectores. Como residencias de la tercera edad, industria agroindustria, mataderos, ocio nocturno, espectáculos y o eventos públicos, mientras no se disponga de la vacuna;
4. Potenciar el i+D+I español y comunitario, con las correspondientes patentes, para no depender del exterior. Lo que convertiría la crisis mundial derivada de la pandemia, en una oportunidad de negocio;
5. Necesidad del reforzar con recursos económicos y personal a todas las jurisdicciones, y particularmente la laboral, la mercantil y la civil en cuanto a segunda oportunidad. Porque si la administración de justicia no acelera los procesos y prioriza los de mayor magnitud. Los trabajadores, las empresas y los autónomos serán las víctimas del sistema, junto a sus familias, y esto aumentará la crisis económica del país;
6. No adopción de medidas fiscales restrictivas en la actual situación de crisis económica mundial, porque se retraería la inversión;

7. Plan Nacional de puesta a disposición que refuerce los medios materiales y humanos de la inspección tributaria y trabajo, para evitar el fraude fiscal y laboral;
8. Adopción de políticas presupuestarias, de inversión estatal y comunitaria. Aprovechando el Plan de Inversión europeo para evitar la destrucción del tejido productivo, el realmente eficiente e innovador;
9. No adoptar medidas estructurales graves de reforma del mercado de trabajo, como contrapartidas a las ayudas europeas;
10. Invertir y reforzar el teletrabajo, con control de la jornada laboral, para evitar fraudulencias con las jornadas superiores a las contratadas, y cotizaciones inferiores a las establecidas legalmente, o el traslado al trabajador de los costes en los que incurre el teletrabajo.

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- ARANDA GUARDIA, J., «Cápsula Laboral: ¿Qué medidas se han adoptado respecto a los autónomos?», *Vimeo*, (<https://vimeo.com/405735053>) 2020.
- AZNAR GINER, E., «COVID-19 Medidas societarias y concursales Doctrina, legislación y formularios», *Tirant lo Blanch*, 12 de mayo, 2º ed., 2020, pp. 27-29.
- BENAVIDES VISCO, A., «Guía práctica del despido colectivo y del E.R.T.E.», *Tirant lo Blanch*, Valencia, de 27 de mayo, 2020, pp. 13-14.
- BOZA PRÓ, G., «Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo», *Thémis – Revista de Derecho*, núm. 65, 2014, pp. 13.
- BLASCO PELLIGER, A., LÓPEZ BALAGUER, M., ALEGRE NUENO, M., RAMOS MORAGUES, F., TÁLENS VISCONTI, E., «Análisis Normativo de las medidas laborales y de seguridad social frente a la crisis del COVID-19», *Tirant lo Blanch*, Valencia, 2020. pp. 11.
- COBERA MARTÍNEZ, J. M., «Medidas durante el COVID-19 y derecho mercantil (Parte I: Aspectos Societarios y del Mercado de Laborales)», *Actualidad Jurídica Iberoamericana*, núm.12 bis, mayo 2020, pp. 543.
- CUENCA MIRANDA, A., «Alarma excepcional» *Papeles Faes Fundación*, núm. 36, 23 de marzo, 2020, pp. 3 y ss.
- DÍAZ FERNÁNDEZ, M., «Después del permiso retribuido recuperable: ¿Cómo se deben recuperar las horas?», *RolePlayJurídico*, de 13 de abril, 2020 (<https://roleplayjuridico.com/despues-del-permiso-retribuido-recuperable-como-se-deben-recuperar-las-horas/>)
- Dossier con base en la fuente del Gobierno de España, «Medidas económicas y sociales», *Tirant lo Blanch*, de 1 de julio, 2020, pp. 4.
- ESCRIVÁ J. L., «Estos son los 10 sectores más castigados por el COVID-19», *El Imparcial Economía*, de 5 de mayo, 2020. (<https://www.elimparcial.es/noticia/212776/economia/estos-son-los-10-sectores-mas-castigados-por-el-covid-19.html>)
- FEBREGAT MONFORT, G., ALFONSO MELLADO, C. L., «COVID-19: Medidas del R.D.L. 8/2020 en el ámbito laboral 2ª Edición Doctrina, legislación

- y formularios. Preguntas y respuestas», *Tirant Blanch*, de 30 de marzo, 2020, pp. 9.
- FELGUEROSO FERNÁNDEZ, F., GARCÍA PÉREZ, J. I., JIMÉNEZ MARTÍN, S., «Guía práctica para evaluar los efectos sobre el empleo de la crisis del COVID-19 y el Plan de Coche Económico», *Fedea*, de 20 de marzo, 2020, pp. 2.
 - FERNÁNDEZ RIQUELME, S., «Consecuencias socioeconómicas de la crisis del coronavirus en España» *La Dialéctica Nacional*, 21 de abril, 2020. (<https://www.ladialecticanacional.es/consecuencias-socioeconomicas-de-la-crisis-del-coronavirus-en-espana/>)
 - Fundación Mafre (https://www.fundacionmapfre.org/fundacion/es_es/covid-19/otras-acciones/al-lado-trabajadores-autonomos/)
 - GARCÍA VILLARRUBIA, M., «La obligación de formular las cuentas anuales y el estado de alarma: algunas cuestiones dudosas», *El Derecho. Revista de Derecho Mercantil*, núm. 85, 2020.
 - GERBAUDO, G. E., «La pandemia Covid-19 y derecho concursal. Noticia del impacto concursal de las medidas de emergencia dictadas por el Real Decreto N° 8/2020 de España», *Diario Comercial*, núm. 245, de 14 de abril, 2020, pp. 2.
 - JIMÉNEZ SÁNCHEZ, G. J.: «Nociones del Derecho Mercantil», *Marcial Pons Ediciones Jurídicas y Sociales, S.A.*; Edición: 12, 1 de julio de 2019.
 - LAHERA, J., THIBAUT, J., «Cuestiones laborales en el actual escenario de desescalada y repercusión económica», *Abdón Pedrejas*, junio de 2020, pp. 8
 - MARTÍNEZ IGLESIAS, F., «Principales novedades societarias del COVID-19: juntas y consejos telemáticos, cuentas anuales, derecho de separación, reparto de dividendos y disolución por pérdidas», *Garrigues*, de 22 de junio, 2020. (https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/principales-novedades-societarias-covid-19-juntas-consejos-telematicos-cuentas-anuales)
 - Ministerio de Derecho Sociales y Agenda 2030. (<https://www.msbs.gob.es/ssi/covid19/autonomos/home.htm>)
 - PALOMEQUE LÓPEZ, M., ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.: «Derecho Del Trabajo», 27ª ed. Madrid: *Centro De Estudios Ramón Areces*, 2019.

- «Prestación extraordinaria por cese de actividad ante el COVID-19», *Iberley*, de 30 de junio, 2020 (<https://www.iberley.es/temas/prestacion-extraordinaria-cese-actividad-covid-19-6449>)
- RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., «Prohibición de despidos por COVID-19. Actualidad Jurídica Iberoamericana» núm. 12 bis, mayo de 2020, pp. 738.
- Servicio Público de Empleo Estatal (S.E.P.E.)
(<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/detalle-noticia.html?folder=/2020/Abril/&detail=como-debo-comunicar-fin-ERTE-durante-COVID-19>)
- SOTO PINO, A., «El Decreto de Justicia: Covid-19, crisis y medidas concursales», *LegalToday*, de 29 de mayo, 2020.

NORMATIVA UTILIZADA:

- Real Decreto de 22 de agosto, por lo que se publica el Código de Comercio.
- Ley Orgánica 4/1981, de 1 de junio, de los estados de alarma, excepción y sitio.
- R. D. Ley 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.
- Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre, por el que se aprueba el reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornadas.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- R. D. Ley 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.
- Real Decreto 465/2020, 17 de marzo, por el que se modifica 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.
- Real Decreto 476/2020, de 27 de marzo, por el que se prorroga el estado de alarma declarado por 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.

- Real Decreto 537/2020, de 22 de mayo, por el que prorroga el estado de alarma declarado por 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 la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.
- Real Decreto 555/2020, de 5 de junio, por el que se prorroga el estado de alarma declarado por 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.
- Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública.
- R. D. Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medias urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del Covid-19.
- Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19.
- Real Decreto-ley 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.
- Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar a la economía y el empleo.
- El Real Decreto-ley 16/2020, 28 de abril, de medidas procesales y organizativas para hacer frente al COVID-19 en el ámbito de la Administración de Justicia, adapta y flexibiliza la tramitación de los concursos de acreedores, mejorando lo dispuesto en el Real Decreto-ley 8/2020.