

31 de
MARZO
2020

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

A ALGUNAS CUESTIONES HABITUALES O CONTROVERTIDAS EN RELACIÓN CON LA NORMATIVA ANTICORONAVIRUS

Abrimos una sección que iremos ampliando conforme vaya discurriendo la aprobación de nuevas normas y situaciones, en formato de pregunta-respuesta en relación a algunas cuestiones habituales o controvertidas que pueden ser de su interés.

A la vista de la gran variedad de cuestiones y casuística que se produce por la avalancha constante de normas en escasos días, y la falta de claridad en muchos asuntos, en nuestro despacho estamos en contacto con la Administración Pública y en constante estudio para ofrecerle la mejor atención posible ante tanta incertidumbre, quedando a su disposición para cualquier ayuda que pudiera precisar.

1).- **ME PUEDO ACOGER A CUALQUIERA DE LOS ERTEs del COVID-19?**

El RD 463/2020 establece dos tipos de ERTEs, cada uno con sus requisitos, pudiendo sólo acogerme a uno u otro si me encuentro en los supuestos de hecho regulados.

El de FUERZA MAYOR –art.22 RD-Ley 8/2020- está reservado sustancialmente para empresas cuyas actividades han cesado por imposición de la normativa del COVID-19 –aquellas que directamente ha impuesto el RD 463/2020 u otras normativas afines-, las que han visto cesados los suministros de aprovisionamiento que hacen que no pueda desarrollar su actividad de forma normal, o las que han cesado por causa de contagio o prevención sanitaria. Se podría llegar a defender también –a expensas de lo que vaya resolviendo la autoridad laboral- aquellas actividades que no se encuentran en las relaciones de actividades cesadas por la norma, pero que lo han hecho

porque sus clientes o proveedores si lo están, y consecuentemente me han paralizado también mi actividad de forma indirecta. Este ERTE tiene la ventaja de que la empresa no asume el pago de las Cotizaciones a la Seguridad Social.

El ERTE/COVID-19 por “CAUSA ECONÓMICA, TÉCNICA, ORGANIZATIVA O DE PRODUCCIÓN” derivadas del CORONAVIRUS, son aplicables a empresas que no se encuentran en los casos que motivan el ERTE de Fuerza Mayor, pero que han cesado voluntariamente su actividad o la han visto mermada con motivo de la crisis sanitaria.

2).- TIENE EL ERTE QUE AFECTAR A TODOS LOS TRABAJADORES?

No. Puede afectar total o parcialmente a la plantilla, según las circunstancias. Es preciso recordar que en los casos de los ERTEs/COVI-19 se exige que cesado el estado de alarma se mantenga al trabajador afectado un mínimo de 6 mensualidades en la contratación en las mismas circunstancias y derechos que venía teniendo –Disposición Adicional VI.”Salvaguarda del empleo” R.D. Ley 8/2020-.

3).- ME PUEDO ACOGER A OTROS ERTEs NO RELACIONADOS CON EL COVID-19?

El art.47 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores regula los ERTEs ordinarios, y que vienen existiendo de forma anterior a los ahora regulados de forma excepcional como consecuencia del COVID-19, siendo éstos una modalidad excepcional de aquellos. Por lo que, las empresas pueden acogerse a un ERTE por causas ECONOMICAS, TECNICAS, ORGANIZATIVAS O DE LA PRODUCCIÓN ajenas a la crisis sanitaria actual. Estos ERTEs tiene otros plazos de tramitación más largos, y no se pueden aplicar a trabajadores que no tienen cotizados al menos 360 días, abonando siempre la empresa las cotizaciones a la seguridad social.

4).- ME PUEDO ACOGER A UN “ERE” EN EL PERIODO DE LA CRISIS SANITARIA DEL COVID-19?

Un ERTE es un expediente de regulación TEMPORAL de empleo, tendente a conservar los puestos de trabajo ante situaciones transitorias, mediante la suspensión o la reducción de la jornada de los contratos laborales.

El ERE supone un expediente colectivo de extinción de los contratos por causas económicas, tecnológicas, organizativas, jurídicas o de la producción, cuya ventaja principal es que permite la extinción de contratos de trabajo con tan sólo 20 días de salario por año trabajado, con un tope de 12 mensualidades. Se puede acoger cualquier empresa cuando su actividad cesa totalmente y se pretende la extinción de todos los trabajadores en plantilla - siempre que esta sea superior a cinco empleados- o cuando se pretenda extinguir los contratos de un mínimo de 10 trabajadores en empresas de menos de 100 empleados, el 10% en empresas de entre 100 y 300, y 30 trabajadores en empresas de más de 300 empleados.

5).- QUÉ PLAZO TIENE LA AUTORIDAD LABORAL PARA RESOLVER Y NOTIFICAR LA ACEPTACIÓN O NO SI HE SOLICITADO UN ERTE/COVID-19?

Una de las ventajas de los ERTES regulados con motivo del COVID-19 en el RD 463/2020 es el acortamiento de plazos, teniendo la autoridad que resolver en el plazo de:

PARA LOS ERTES DE FUERZA MAYOR –Art.22 RD 463/20-: 5 días –hábiles-, donde se deberá evacuar informe de la Inspección de Trabajo, sobre la procedencia o improcedencia de la solicitud. La Junta de CyL ha ampliado ese plazo en otros 5 días adicionales por Orden EEI/334/2020, 30 de marzo.

PARA LOS ERTES por CAUSAS ECONOMICAS, TECNOLOGICAS, ORGANIZATIVAS Y DE LA PRODUCCIÓN –art.23-: 7 días, en los que se deberán de evacuar el periodo de consultas entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras o la comisión representativa, así como el informe de la Inspección de Trabajo.

6).- QUÉ PASA SI LA AUTORIDAD NO RESUELVE EN PLAZO LA SOLICITUD DE LOS ERTES/COVID-19?

El art. 24 Ley 39/2015, de 1 de Octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, establece con carácter general el SILENCIO ADMINISTRATIVO POSITIVO –se entendería estimada la petición- para los casos de solicitudes presentadas a instancias del interesado –salvo excepciones que no es el caso-, salvo que se diga lo contrario en una norma con rango de Ley, o de Derecho de la U.E., o de Derecho Internacional aplicable en España. Ni 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 jornada, y en el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, regulan nada al respecto. Por lo que se entendería estimada en los términos solicitados.

No obstante este acto resuelto por silencio administrativo positivo puede ser revisable a posteriori, bien de oficio por la Administración o a instancias de un trabajador mediante reclamación judicial, por lesividad con amparo en el 47.1 f) de la Ley 39/2015 indicada, pudiéndose anular si es contrario al ordenamiento jurídico por conllevar la adquisición de facultades o derechos careciéndose de los requisitos esenciales para ello. Este sería el caso de que los hechos alegados fueron fraudulentos, p.ej.

7).- SE VAN A REVISAR LOS ERTES/COVID-19?

Según las manifestaciones públicas que se están realizando y la información que disponemos, muchos de los ERTes por falta de medios y cortos plazos de resolución se aprobarán por silencio administrativo positivo –conforme se explica en el punto anterior-, si bien estos quedarán a expensas de posibles revisiones de oficio a futuro. Igualmente los que hayan sido resueltos de forma expresa también podrán estar sujetos a revisión o solicitud de documentación acreditativa posterior.

8).- CUAL PUEDE SER LAS CONSECUENCIA DE QUE HAYA MANIFESTADO DATOS INCORRECTOS EN LA SOLICITUD DEL ERTE/COVID-19?

En este sentido establece la Disposición adicional segunda del R.D. Ley 9/2020 el “Régimen sancionador y reintegro de prestaciones indebidas. 1. En aplicación de lo previsto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados darán lugar a las sanciones correspondientes. Será sancionable igualmente, conforme a lo previsto en dicha norma, la conducta de la empresa consistente en solicitar medidas, en relación al empleo que no resultaran necesarias o no tuvieran conexión suficiente con la causa que las origina, siempre que den lugar a la generación o percepción de prestaciones indebidas. 2. El reconocimiento indebido de prestaciones a la persona trabajadora por causa no imputable a la misma, como consecuencia de alguno de los incumplimientos previstos en el apartado anterior, dará lugar a la revisión de oficio del acto de reconocimiento de dichas prestaciones. En tales supuestos, y sin perjuicio de la responsabilidad administrativa o penal que legalmente corresponda, la empresa deberá ingresar a la entidad gestora las cantidades percibidas por la persona trabajadora, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir que hubieran correspondido, con el límite de la suma de tales salarios. 3. La obligación de devolver las prestaciones prevista en el apartado anterior, en cuanto sanción accesoria, será exigible hasta la prescripción de las infracciones referidas en el Texto Refundido de la Ley de infracciones y Sanciones en el Orden Social que resulten aplicables, de conformidad con las reglas específicas y de vigencia expresa previstos en este real-decreto ley”.

9).- HAN PROHIBIDO LAS NORMAS DICTADAS POR LOS EFECTOS DEL COVID-19 LA REALIZACIÓN DE EXTINCIONES DE CONTRATOS O DESPIDOS?

El Artículo 2. “Medidas extraordinarias para la protección del empleo” del RD-Ley 9/2020, establece que: *“La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de*

suspensión de contratos y reducción de jornada previstas en los artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido". Motivo por el que se ha difundido la idea general de que durante el Estado de Alarma no se puede proceder a realizar extinciones de contratos o despidos.

Lo cual debe ser aclarado, toda vez que lo que establece la norma es que las empresas no podrán realizar extinciones de contratos ni despidos alegando las circunstancias que están padeciendo con motivo de sus ceses o reducción de actividad por la crisis sanitaria. Si bien, una empresa podrá llevar a cabo extinciones de contratos por causas objetivas justificadas por ejemplo en pérdidas ya arrastradas, u otras causas, con origen anterior a la crisis sanitaria y ajenas a la misma. E igualmente podrán realizar despidos por incumplimientos graves de las obligaciones de un trabajador: p.ej. negligencia grave en la realización de sus tareas, comisión de un delito en el ámbito laboral, ...

10).- QUE ES LO QUE HA VENIDO A REGULAR EL R.D. LEY 10/2020 APROBADO POR EL CONSEJO DE MINISTROS DEL DOMINGO 29 DE MARZO?

Esta norma viene a regular un Permiso Retribuido, obligatorio, retribuido con cargo a la empresa, y recuperable antes del 31/12/2020 para todos los trabajadores por cuenta ajena de empresas que no siendo de servicios declarados esenciales –según actividades relacionadas en su anexo-, no se encuentren con la actividad suspendida en ERTE, teletrabajando, de baja laboral o con contrato suspendido entre el 30/3/2020 –con prórroga de un día para las empresas que precisen reordenar su actividad- al 9/4/2020.

Esta norma no establece el cese de actividades económicas directamente, si bien el concepto jurídico de “Permiso Retribuido obligatorio” significa la interrupción de la prestación laboral durante un tiempo determinado en el cual el trabajador no tiene obligación de acudir a su puesto de trabajo, pero sí tiene derecho a la remuneración correspondiente. Por lo que obliga a que los trabajadores no puedan ir a trabajar para limitar la movilidad como medida de contención del COVID-19 y de forma indirecta conlleva el cese de la actividad o

su reducción máxima. El R.D. establece la posibilidad del un número mínimo de plantilla o los turnos de trabajo estrictamente imprescindibles con el fin de mantener la actividad indispensable, prueba de que la norma directamente no obliga al cierre total de la empresa.

11).- SI MI EMPRESA PUDO ESTAR TRABAJANDO DESDE LA PUBLICACION DEL RD 463/2020 POR NO IMPEDIRLO DICHA NORMA QUE ESTABLECE EL ESTADO DE ALARMA, PUEDO SEGUIR TRABAJANDO CON LA APROBACIÓN DEL RD.Ley 10/2020?

El R.D. Ley 10/2020 sólo afecta a trabajadores por cuenta ajena, no a los trabajadores por cuenta propia –autónomos, asimilados, tanto personas físicas como de sociedades-, según el propio art.1 del RD-Ley 10/2020 y la aclaración realizada mediante el art.2 de la Orden SND/307/2020, 30 de marzo. Por lo que los autónomos, que no tuvieran su actividad cesada por imposición del COVID-19 podrán seguir ejerciéndola.

Para que una empresa haya podido seguir funcionando desde la aprobación del Estado de Alarma, o bien ha tenido que ser una dentro de los ámbitos de actividad no cesados por las normas, o que no haya presentado ERTE suspensivo para toda la plantilla –toda vez que desde el momento de la solicitud se entiende que la empresa habría suspendido los contratos-.

Si mi empresa está en el ámbito de las actividades declaradas esenciales conforme al Anexo incluido en dicha normativa, debo seguir trabajando.

Si mi empresa está teletrabajando, puedo continuar con dicha actividad de trabajo desde casa a distancia.

Si mi empresa estaba normalmente trabajando, o para los casos en que lo hacía pero solicitó un ERTE suspensivo sólo de parte de la plantilla, o un ERTE de reducción de jornada, pero no estoy dentro de los servicios esenciales o teletrabajando, los trabajadores por cuenta ajena –salvo que estén ya con el contrato suspendido por otras causas, como incapacidad, ...- quedan afectos al Permiso Retribuido Obligatorio, por lo que no podrán ir a trabajar. Todo ello sin

perjuicio de los servicios mínimos ya comentados en otros puntos, y que el autónomo se entiende que puede ir a trabajar.

12).- SI SOY TRABAJADOR POR CUENTA PROPIA, BIEN PERSONA FÍSICA O EN EL AMBITO DE UNA SOCIEDAD, PUEDE IR A TRABAJAR TRAS EL RD.LEY 10/2020?

Tal y como hemos expuesto El R.D. Ley 10/2020 sólo afecta a trabajadores por cuenta ajena, no a los trabajadores por cuenta propia –autónomos, asimilados, tanto personas físicas como de sociedades-, según el propio art.1 del RD-Ley 10/2020 y la aclaración mediante el art.2 de la Orden SND/307/2020, 30 de marzo: *“Segundo. Trabajadores por cuenta propia. El Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, solo afecta a los autónomos que prestan sus servicios en actividades suspendidas por la declaración del estado de alarma. Por su parte, el Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, no resulta de aplicación a las personas trabajadoras por cuenta propia”.*

Por lo que los autónomos, que no tuvieran su actividad cesada por imposición de la declaración del estado de alarma por el COVID-19, podrán seguir ejerciéndola y acudir a su trabajo.

13).- EL TRABAJADOR TIENE QUE PORTAR UN DOCUMENTO DE LA EMPRESA QUE LE JUSTIFIQUE FRENTE A CUALQUIER AUTORIDAD PÚBLICA SU DERECHO Y OBLIGACIÓN DE IR AL TRABAJO?.

No es obligatorio, pero si conveniente dada la obligación de justificar frente a las autoridades la presencia y movilidad en las vías públicas. A pesar de no existir hasta el día 30 de Marzo un modelo, nuestro despacho comunicó y colgó un modelo a tal fin en la web.

La Orden SND/307/2020, 30 de marzo, publicada y en vigor desde ese día, ha aprobado un modelo de documento -modelo de declaración responsable- a expedir por la empresa para facilitar la justificación a los trabajadores por cuenta ajena que no se vean afectados por el Permiso Retribuido Obligatorio

aprobado por RD-Ley 10/2020 de 29 de Marzo, y por tanto que tengan que seguir yendo a trabajar -o bien por estar dentro de actividades esenciales, o ser plantilla para el mantenimiento mínimo indispensable de la actividad de la empresa en otro caso-. Hemos colgado igualmente este modelo aprobado, en nuestra web en formato Word para facilitar su descarga y uso.

14).- QUE SUCEDE CON LA CELEBRACIÓN DE LAS JUNTAS EN LAS ENTIDADES PRIVADAS QUE NO SE PUEDAN REALIZAR POR CAUSA DE CONFINAMIENTO?

El art.40 del R.D. Ley 8/2020 establece literalmente:

“1 Aunque los estatutos no lo hubieran previsto, durante el periodo de alarma, 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 podrán celebrarse por videoconferencia que asegure la autenticidad y la conexión bilateral o plurilateral en tiempo real con imagen y sonido de los asistentes en remoto. La misma regla será de aplicación a las comisiones delegadas y a las demás comisiones obligatorias o voluntarias que tuviera constituidas. La sesión se entenderá celebrada en el domicilio de la persona jurídica.

2. Aunque los estatutos no lo hubieran previsto, durante el periodo de alarma, los acuerdos 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 podrán adoptarse mediante votación por escrito y sin sesión siempre que lo decida el presidente y deberán adoptarse así cuando lo solicite, al menos, dos de los miembros del órgano. La misma regla será de aplicación a las comisiones delegadas y a las demás comisiones obligatorias o voluntarias que tuviera constituidas. La sesión se entenderá celebrada en el domicilio social. Será de aplicación a todas estos acuerdos lo establecido en el artículo 100 del Real Decreto 1784/1996, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento del Registro Mercantil, aunque no se trate de sociedades mercantiles”.

El art.4 del R.D. Ley 9/2020 establece para las Cooperativas también:

“Cuando por falta de medios adecuados o suficientes la Asamblea General de las sociedades cooperativas no pueda ser convocada para su celebración a través de medios virtuales, el Consejo Rector asumirá la competencia para aprobar la suspensión total o parcial de la prestación de trabajo de sus socias y socios y emitirá la correspondiente certificación para su tramitación, en los términos previstos en los artículos 22 y 23 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”.

15).- QUÉ VA A PASAR CON LOS PLAZOS MERCANTILES PARA LA FORMULACIÓN Y LA APROBACIÓN DE CUENTAS?

El plazo para la formulación de cuentas anuales -3 meses desde el cierre del ejercicio- queda suspendido hasta que finalice el estado de alarma, reanudándose de nuevo por otros tres meses a contar desde esa fecha. En el caso de que antes de la declaración del estado de alarma ya se hubieran formulado las cuentas, el plazo para su verificación queda ampliado a 2 meses desde que finalice el estado de alarma. –art.40 R.D. Ley 8/2020-.

La junta general ordinaria para aprobar las cuentas del ejercicio anterior se reunirá necesariamente dentro de los tres meses siguientes a contar desde que finalice el plazo para formular las cuentas anuales antes indicado.

Si la convocatoria de la junta general se hubiera publicado antes de la declaración del estado de alarma pero el día de celebración fuera posterior a esa declaración, el órgano de administración podrá modificar el lugar y la hora previstos para celebración de la junta o revocar el acuerdo de convocatoria mediante anuncio publicado con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas en la página web de la sociedad y, si la sociedad no tuviera página web, en el «Boletín oficial del Estado». En caso de revocación del acuerdo de convocatoria, el órgano de administración deberá proceder a nueva convocatoria dentro del mes siguiente a la fecha en que hubiera finalizado el estado de alarma.

16).- PUEDO PRESENTAR CONCURSO DURANTE EL ESTADO DE ALARMA?

Los Juzgados de lo Mercantil tienen la actividad suspendida. Y el art.43 del R.D Ley 8/2020 establece que el deudor no tendrá el deber de solicitar el concurso mientras dure el estado de alarma. Igualmente los Juzgados de lo Mercantil no tramitarán solicitudes de concurso necesario presentadas hasta que transcurran dos meses desde la declaración del estado de alarma, siendo preferente la tramitación de las solicitudes de concurso voluntario frente a las necesarias que se pudieran presentar en ese plazo, independientemente de sus fechas.

Tampoco tendrá el deber de solicitar la declaración de concurso, mientras esté vigente el estado de alarma, el deudor que hubiera comunicado al juzgado competente para la declaración de concurso la iniciación de negociación con los acreedores para alcanzar un acuerdo de refinanciación, o un acuerdo extrajudicial de pagos, o para obtener adhesiones a una propuesta anticipada de convenio, aunque hubiera vencido el plazo a que se refiere el apartado quinto del artículo 5 bis de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

17).- SI SOY AUTONOMO ME PUEDO ACOGER A ALGUNA MEDIDA?

El art.17 del R.D. 8/2020 ha regulado una prestación extraordinaria para autónomos –ya aclarado verbalmente en comparecencias públicas que afecta tanto a empresarios personas físicas como a autónomos en el ámbito societario- cuyas actividades queden suspendidas en virtud de lo previsto en el mencionado Real Decreto 463/2020 –actividades cesadas por imposición de la norma, o por falta de suministro o por contaminación sanitaria-, o, en otro caso, cuando su facturación en el mes anterior al que se solicita la prestación –a partir del 1 de Abril- se vea reducida, al menos, en un 75 % en relación con el promedio de facturación del semestre anterior. Su cuantía es del 70% de la base reguladora que se venga abonando durante un mes o el periodo que dure el estado de alarma. [Ver anteriores boletines.](#)

18).- SE HAN APROBADO A LA FECHA AYUDAS A LAS EMPRESAS?

Las ayudas pueden ser estatales o autonómicas. Dentro de todo lo que se ha prometido públicamente, lo que consta aprobado a la fecha con interés práctico para las empresas son:

- Línea de avales aprobadas por R.D.-Leu 8/2020, de 17 de Marzo, gestionadas a través del ICO.
- Plan de Medidas Extraordinarias para la Protección de los Trabajadores/as, a las empresas, a las familias, y a las personas vulnerables con motivo de la crisis del COVID-19, aprobadas por la Junta de Castilla y León.

El desarrollo de estas medidas y ayudas lo hacemos en otro de nuestros boletines.

19).- HAY QUE PAGAR LOS ALQUILERES?

Mientras no se establezca lo contrario normativamente, a la fecha subsiste la obligación del pago de los alquileres. Hay noticias de que el Gobierno prepara ayudas para los arrendatarios en determinadas circunstancias. Por lo que cualquier cuestión en este ámbito queda sometida al contrato de arrendamiento vigente, o alternativamente a las modificaciones que puedan hacer ambas partes de común acuerdo en relación a modalizar el pago de la renta – condonación total o parcial, aplazamiento recuperable progresivamente en futuras rentas, ...-. En cualquier caso es necesario documentar cualquier acuerdo que se pudiera alcanzar, y no que sea meramente verbal.

Puede que tratándose de una situación legalmente reconocida de fuerza mayor, llegue algún caso a los tribunales por reclamación de algún arrendatario que finalmente se justifique la posibilidad del incumplimiento unilateral del contrato de arrendamiento que permita no abonar la renta, habiendo cabida para su estudio, por la construcción doctrinal que ha venido haciendo nuestra jurisprudencia sobre la fuerza mayor y su incidencia en los contratos.

20).- SE HAN SUSPENDIDO LA CAMPAÑA DE LA DECLARACIÓN DE LA RENTA DE LAS PERSONAS FÍSICAS O EL SEGUNDO PAGO TRIMESTRAL QUE HABRÁ QUE LIQUIDAR DEL IVA Y OTRAS OBLIGACIONES EL 20 DE ABRIL PROXIMO?

Hasta la fecha no existe ninguna modificación o aplazamiento en relación a estas obligaciones, que habrá que tratar cumplir con normalidad, a pesar de algunas dificultades que se pueden plantear en la aportación de documentación. La campaña del IRPF se abre el día 1 de Abril de 2020.

El gobierno ha declarado a los despachos profesionales actividades esenciales, por lo que en nuestro caso estamos totalmente operativos teletrabajando y manteniendo unos servicios mínimos presenciales para recepción de documentación, atención y coordinación telefónica, e-mails y otras comunicaciones. La remisión de documentación se podrá hacer en físico a través de nuestro despacho, por e-mail, mensajería, o solicitando clave y contraseña para hacerlo a través de nuestra extranet para la aportación de grandes volúmenes de documentación.

No obstante, para cualquier aclaración duda, y para una tramitación ágil de los diferentes expedientes, NO DUDE en ponerse en contacto con nosotros por los medios que mantenemos abiertos (Teléfonos 923-28-10-80, fax 923-28-17-37, mail despacho@simonmoreton.com, móvil 690-873-874, la extranet de la web [simonmoreton](http://simonmoreton.com)).

A medida que se vayan anunciando más novedades, (fiscales, contables, laborales, mercantiles, medidas de ayudas ...) se mantendrá debidamente informados a nuestros clientes.