

Clica sobre l'idioma amb el que voleu llegir la revista

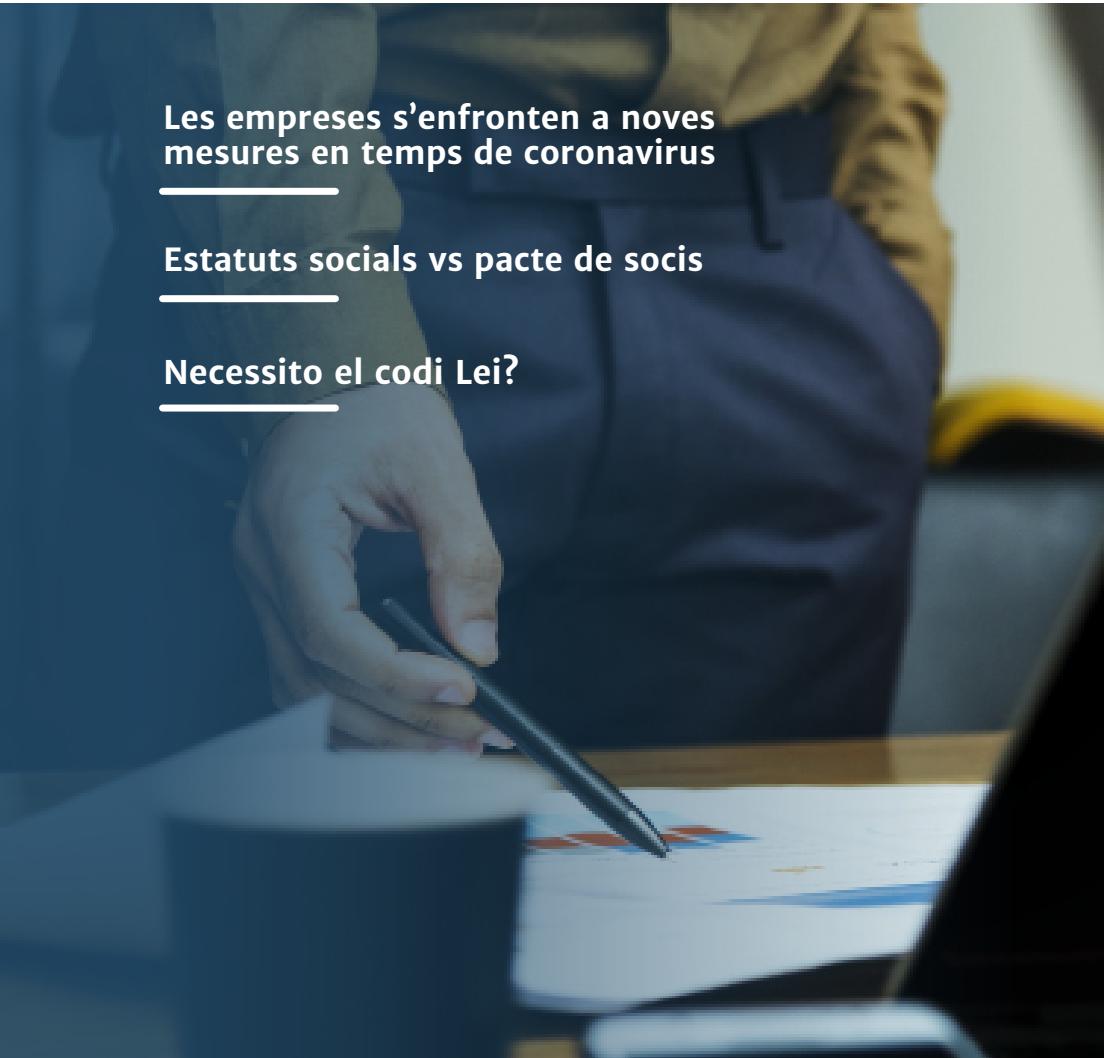
[Català](#) | [Español](#) | [English](#)



Nº02  
Juny  
2020

# ANDORRA LEGAL NEWS

Labor Law | Corporate Law | Tax Law

A blurred background image showing a person from the waist up, wearing a dark suit jacket and a yellow pocket square. Their hands are visible; one hand holds a black pen, poised over a white document with some blue and red markings. The document appears to be a financial or legal chart.

**Les empreses s'enfronten a noves mesures en temps de coronavirus**

---

**Estatuts socials vs pacte de socis**

---

---

**Necessito el codi Lei?**

---

# ÍNDEX

**LES EMPRESES S'ENFRONTEN A NOVES  
MESURES EN TEMPS DE CORONAVIRUS**

**ESTATUTS SOCIALS vs PACTE DE SOCIS**

**NECESSITO EL CODI LEI?**

**SERVICIOS VIRTUS**

# Preparar-se per la situació post covid-19

En els nostres primers editorials de 2020 ens referíem a les incerteses presentades a principis d'any. Poc ens imaginem que una crisi sanitària que se estava gestant i que tindria l'impacte social i econòmic que estem experimentant. El temps haurà d'analitzar si no hem tingut la capacitat d'anticipar-nos, si vivim en una societat que sobre-relativitza les possibles crisis que l'amenacen, ja sigui climàtica, poblacional o de sostenibilitat, o pot atribuir-se a una fatalitat cíclica. En aquest moment hem de concentrar les nostres millors energies en la recuperació dels malalts i mitigar tant com sigui possible les dificultats que aquesta crisi provoca en el nostre treball personal i professional diari. Ens unim a les expressions d'agraïment a totes les persones que ens preoculen, desitgem una ràpida recuperació a aquells que han estat afectats per la seva salut i sobretot donen una forta abraçada a aquells que han perdut als seus sers estimats.

Des d'aquest tribuna també ens hem referit en diverses ocasions al context extraordinàriament canviant amb el qual evoluciona la nostra societat, des de la demanda d'adaptació a un canvi de paradigma permanent. No tenim cap dubte que la crisi Covid 19

tindrà una acceleració extraordinària d'aquest canvi, generant un context socioeconòmic i cultural molt diferent del que hem viscut fins ara, i no només en la dificultat de recuperar-se de la crisi econòmica implicada, sinó perquè la societat exigirà un sistema més eficaç i sostenible en tots els àmbits. Som molt conscients dels efectes devastadors de la recent crisi i dels greus errors que cal evitar.

Estem convençuts que la nova situació post-crisi requerirà posar en l'horitzó nous models de configuració social, que al seu torn requeriran noves propostes de negoci, en una redefinició del valor que aportem als nostres clients i al conjunt de la societat a través de la nostra activitat econòmica. És en aquest sentit que entenem que les crisis, i això en particular, són una oportunitat de reformular propòsits i valors, que hem de saber treure les conclusions correctament a les convulsions socials que patim, per tal de ser enfortides d'aquesta crisi.

Valors com el treball en equip, la qualitat i el desenvolupament de les relacions interpersonals, la redefinició del nostre temps d'oci i com organitzar millor el nostre treball, guiaran les nostres preferències en els pròxims mesos, amb el desig de redefinir els paràmetres que ens fan més feliços en un món amb més incertesa, on el desafiament de la sostenibilitat està inextricablement vinculat al nostre repte. Per tant, afrontem una transformació cultural real.

Així, la progressiva transformació de les relations socials requerirà un canvi organitzatiu en l'empresa. A VIRTUS hem estat treballant en una triple direcció des de fa mesos: persones, processos i negocis, no només per millorar la qualitat dels nostres serveis, sinó per aportar valor a l'activitat dels nostres clients segons els nous reptes que exigeix el mercat. Volem ser generadors d'innovació i des d'aquesta perspectiva t'anitem a treballar junts en aquest nou horitzó que es veu, renovant el nostre compromís d'acompanyar-te en els teus reptes, com diu el nostre eslògan: projectes de conducció.

 **Manel Casal**  
Advocat

# Les empreses s'enfronten a noves mesures en temps de coronavirus

L'enduriment de les mesures de confinament a Andorra per afrontar la pandèmia del coronavirus s'ha traduït en el tancament de tota activitat empresarial no considerada essencial i la recomanació de limitació de moviment de les persones. El que fa imprescindible tenir molt presents les mesures aprovades en l'àmbit laboral, com la reducció de la jornada laboral (RJL) i la suspensió temporal de contractes de treball (STCT), figures similars a la d'altres ordenaments jurídics com a Espanya, el Expedient de Regulació Temporal d'Ocupació (ERTO) o Suspensió de contracte de treball a França, en el terreny mercantil, amb ampliació dels avals de la primera Llei o en qüestió d'impostos, amb l'inici de la declaració de l'IRPF.

## 1. Introducció

Les mesures de la Llei Òmnibus tenen el compromís de continuïtat dels contractes de treball com a solució temporal. Les mesures extraordinàries en l'àmbit laboral estan subjectes a el compromís de l'empresa de mantenir els contractes de treball dels assalariats amb la percepció íntegra del seu salari (període que computa com a treballat a efectes de vacances i d'antiguitat). Enfront de l'emergència pública en matèria sanitària i davant de la possibilitat de suspensions i acomiadaments en massa en el sector privat, Govern va prohibir la suspensió de treballadors i treballadores i els acomiadaments. Cal subratllar que la mesura no formula distincions expresses entre grans, mitjanes i petites empreses.

Transcorregut el primer mes des de l'adopció de les mesures, observem que la situació actual, ha comportat una crisi de liquiditat que està posant en tensió moltes empreses i autònoms. En aquest sentit, Govern ha aprovat la Llei de mesures excepcionals i urgents per la situació d'emergència sanitària causada per la pandèmia de SARS-CoV-2. Mesures que busquen preservar el màxim els llocs de treball i protegir el teixit productiu, des de la corresponsabilitat entre l'Executiu, les empreses i els assalariats.

L'actual crisi sanitària de la Covid-19 ens ha d'obligar a tots a actualitzar la naturalesa i abast de la força major com a concepte jurídic indeterminat per projectar-a les actuals circumstàncies, i concretament

de la normativa laboral, amb l'objecte d'analitzar si procedeix un canvi dels efectes jurídics inicialment previstos i en cas determinar les noves conseqüències a aplicar.

Pretenem en aquest article fer una breu anàlisi de la mecànica jurídica en l'aplicació del concepte de força major en matèria laboral recollit en el nostre ordenament com a cas fortuit o força major temporal, així com una anàlisi de el text de Llei de noves mesures excepcionals i urgents per la situació d'emergència sanitària causada per la pandèmia de SARS-CoV-2.

## **2. Què s'entén per força major?**

La força major, o *vis minor* en llatí, és la inexecció d'una obligació que es produeix com a conseqüència d'algun fet que resulta impossible evitar. La Llei de relacions laborals, en aquest sentit, s'entén per cas fortuit o força major l'obstacle imprevist o previsible però inevitable, malgrat haver actuat amb diligència.

## **3. És la covid-19, un cas de força major?**

Les mesures excepcionals i urgents decretades pel Govern per la situació d'emergència sanitària causada per la pandèmia SARS-CoV-2 de cessament de totes les activitats laborals exceptuant els serveis relacionats amb les farmàcies, l'alimentació i les gasolineres, així com la recomanació de limitació de la llibertat de deambulació dels ciutadans són mesures dràstiques que tenen un gran impacte en la

vida dels ciutadans i comporta necessàriament una situació de força major, en atenció a l'existència de circumstàncies extraordinàries que fan impossible el manteniment de la normalitat.

En atenció a l'exposat, no hi ha dubte que en termes jurídics s'ha de concluir que l'escenari creat per la pandèmia de l'Covid-19 constitueix una situació de força major, que la jurisprudència de Tribunal Superior de Justícia ha establert d'acord amb una situació de irresistibilitat o inevitabilitat d'un esdeveniment insòlit i per tant no raonablement previsible, amb caràcter extern i independent a l'obligat, en el sentit que són esdeveniments sorgits amb posterioritat a l'naixement de l'obligació i que fa inútil tot esforç diligent per l'obligat en la consecució del que s'ha pactat ja que constitueix una dificultat insuperable. Així haurem d'entendre l'existència d'una força major quan el fet més de extern resulti inevitable o irresistible, tot i haver actuat amb diligència.



#### **4. Llei de noves mesures excepcionals i urgents i Llei de mesures excepcionals i urgents, en matèria processal i administrativa, per la situació d'emergència sanitària causada per la pandèmia de SARS-CoV-2.**

El cessament de totes les activitats laborals exceptuant els serveis essencials, la recomanació de limitació de la llibertat de deambulació dels ciutadans, la crisi de liquiditat d'empreses i autònoms ha comportat a Govern a reforçar aquestes mesures amb la nova Llei de mesures excepcionals i urgents per a la situació d'emergència sanitària causada per la pandèmia de SARS-CoV-2, així com amb la Llei de mesures excepcionals i urgents, en matèria processal i administrativa, per la situació d'emergència sanitària causada per la pandèmia de SARS-CoV-2. L'objectiu principal de la Llei és la protecció dels llocs de treball, la preservació de el teixit productiu des de la corresponabilitat i proporcionalitat entre l'executiu, les empreses i els assalariats.

Cal aplicar mesures excepcionals per a temps excepcionals. Les claus laborals es resumeixen a continuació:

## Mesures en matèria laboral

### **1. Aspectes generals**

#### **a. Compromís de continuïtat dels contractes de treball**

- Compromís de continuïtat dels contractes de treball dels assalariats amb la percepció íntegra del seu salari (periode que computa com a treballat a efectes de vacances i d'antiguitat) excepte que hagin optat per la suspensió temporal del contracte o la reducció de la jornada laboral .
- No es fa referència a cap obligatorietat de l'empresa de mantenir aquest compromís un cop es reprengui l'activitat.

### **2. Regles de la compensació de el temps no treballat**

- a)** La meitat de les hores no treballades han de ser remunerades per l'empresa sota la figura de l'permís retribuït.
- b)** L'altra meitat ha de ser igualment remunerada, i es compensa amb treball per la persona assalariada en l'ordre següent:

- a. Hores extraordinàries i festius de l'calendari ja meritats. No requereix l'acord entre les parts ni consentiment de l'treballador.

- b. Hores extraordinàries i festius de l'calendari laboral a futur fins al 31 de desembre de 2020. Requereix pacte per escrit entre empresari i treballador.
- c. Vacances. El nom màxim de dies de vacances que es poden emprar en aquesta compensació és la meitat de les vacances que es generi durant l'any en curs, 15 dies naturals o bé 11 dies hàbils. Si la persona assalariada veié reduït el dret de vacances anuals a una xifra inferior a 21 dies naturals o 16 dies hàbils, el treballador pot optar per exercir el dret de vacances fins completar-los, però no han de ser remunerats per l'empresa o bé compensats amb un crèdit de dies de vacances sobre l'any 2021, a elecció de la persona assalariada.
- d. Si les anteriors mesures no fossin suficients es realitzarà un càlcul de compensació horària a compte de treball futur amb límit el dia 31 de desembre de 2020.

En cas d'acomiadament de persones assalariades que hagin acumulat hores a favor de l'empresari a compte de treball futur o de vacances, els imports corresponents no podran ser descomptats en el càlcul de la liquidació. Queden exclosos d'aquesta prohibició els casos d'acomiadaments disciplinaris i els casos de desistiment de la persona assalariada, sempre que el desistiment no tingui com a origen l'incompliment de l'empresari.

### **3. Absència per tenir cura dels fills a càrrec d'assalariats i autònoms**

---

Mentre els centres educatius i de lleure extraescolar estiguin obligatòriament tancats per decret de Govern, les

persones assalariades i les persones que exerceixin una activitat per compte propi amb fills menors de catorze anys o fills amb discapacitat que treballen en activitats obertes i autoritzades a obrir per decret de Govern podran absentar-se del lloc de treball per a cuidar-los si compleixen cumulativament les següents condicions:

- a)** Si els dos progenitors es troben en la mateixa circumstància o es tracta de famílies monoparentals.
- b)** Si els dos progenitors acrediten que cap d'ells té cap familiar fins al segon grau de consanguinitat o d'afinitat que pugui tenir cura raonablement els fills. Es considera que els avis no poden tenir cura dels nens.

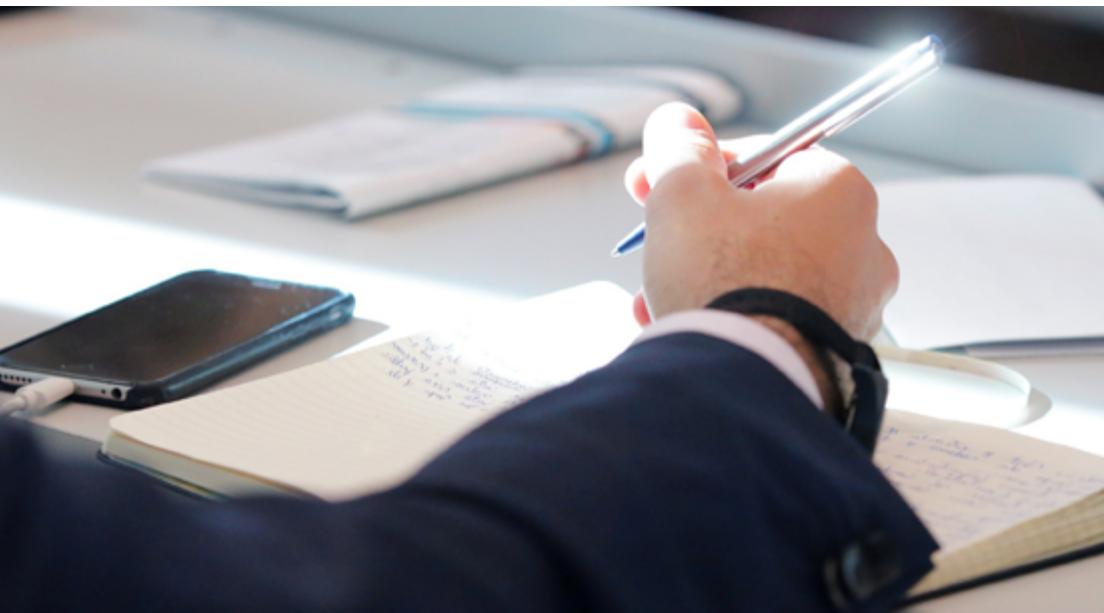
Les hores de treball no realitzades seran compensades per Govern per un import que no podrà superar el salari mínim interprofessional.

**X** Queden exclosos de el dret a rebre aquest ajut, les persones que realitzin una activitat per compte propi i que es beneficiïn durant el mateix període de la prestació econòmica per a les persones que realitzen una activitat per compte propi.

## **1. Suspensió temporal dels contractes de treball (STCT) i reducció de la jornada laboral (RJL)**

El nou text manté la no aplicació de l'procediment de suspensió dels contractes de treball per cas fortuït o força major temporal que apareix recollit normativament en l'article 41 de la Llei 31/2018, de el 6 de desembre, de relacions laborals en cas de suspensió temporal d'acti-

vitat de les empreses i es consideraran sense efecte si s'han demanat. No obstant això, la Llei inclou la possibilitat d'una suspensió temporal dels contractes de treball (STCT), i reducció de la jornada laboral (RJL) que han de tenir el seu origen en la situació d'emergència sanitària basant-se en els principis de corresponsabilitat i proporcionalitat. El “Expedient de Regulació Temporal d'Ocupació” (ERTO) a Espanya recollit en l'Estatut dels Treballadors o la “Suspensió du Contrat du Travail” al Code du Travail de França són mecanismes previstos i utilitzats en els països veïns durant aquesta crisi amb la finalitat de poder desvincular laboralment i de forma temporal a l'treballador amb l'empresa motivat per aquest escenari de pandèmia de l'Covid-19 constituent d'una situació de força major, reduint així la càrrega de despeses de les empreses i preservació dels llocs de treball. Anàlogament, a Andorra la persona assalariada continuará d'alta a l'empresa, però veurà suspès o reduït el desenvolupament efectiu de la jornada laboral.



## **Característiques:**

A qui se li aplica:

- Persones assalariades (no cal que afectin la totalitat ni de la mateixa manera)
- Persones que realitzen una activitat per compte propi

Àmbit temporal:

- Entre l'1 de maig de 2020 i 180 dies naturals posteriors a el dia en què Govern declari el fi de la situació d'emergència. Amb data límit al 31 de desembre de 2020.

Qui es pot acollir:

- Empreses que tinguin suspesa la seva activitat ja si-gui de forma obligatòria pel decret de Govern com per a aquelles que hagin cessat voluntàriament, així com per a les que mantenen un règim de guàrdies.
- Empreses que s'hagin mantingut obertes justificant un descens de la seva xifra de negoci igual o superior a l'50%, comparant les dades del mes d'abril d'aquest any amb les de el mateix mes de l'any passat.
- Empreses que tot i que no puguin justificar un descens de l'50% o més de la xifra de negoci puguin acreditar que la baixada d'activitat registrada fa perillar la viabilitat futura de l'empresa amb autorització expressa del Ministeri competent.

X S'exclouen les empreses amb deutes amb l'administra-ció pública i aquelles de temporada d'hivern.

X S'exclouen les empreses que no hagin satis fet íntegrament el salari mínim els mesos de març i abril de 2020.

## **Modalitats:**

---

- Suspensió temporal dels contractes de treball (STCT)
- Reducció de la jornada laboral (RJL) no superior a l'75%
- Les dues modalitats proporcionals o cumulatives

Com es tramita:

Es sol·licitarà per part de l'empresa un expedient de suspensió temporal de contractes de treball o de reducció de jornada laboral al ministeri competent de treball aportant la següent documentació:

- documentació justificativa de les causes de la suspensió, reducció o ambdues.
- una memòria explicativa dels motius que justifiquen la sol·licitud

tota la documentació de caràcter econòmic, finan cera i bancària acreditativa

- declaració de responsabilitat de compliment dels requisits
- dades de l'assalariat afectat
- previsió individual del calendari amb els dies de suspensió o reducció de jornada i la seva durada
- comunicació de desviacions sobre el pla preestablert i lliurament de la documentació a mínim cada dos mesos al ministeri competent de treball

## Drets del treballador:

- Es garanteix l'import equivalent a al salari mínim, 1.083,33 euros.
- Reducció de les rendes que excedeixen de l'salari mínim per trams fins als 4.258,88 euros.
- Preservació dels llocs de treball un cop finalitzada la suspensió (no s'indica cap període de manteniment de l'treballador després de la finalització de la suspensió)
- Contra aquesta resolució es pot interposar recurs davant el Govern d'acord amb les disposicions de el Codi de l'Administració

X El període de suspensió o reducció no computen a efectes de vacances

X El període de suspensió o reducció no es tenen en compte a l'efecte de complir el requisit de treball permanent i efectiu exigit per renovar les autoritzacions d'immigració

Tal com hem exposat, el concepte jurídic de la força major per extingir o modificar obligacions serà àmpliament debatut en els mesos següents, ja que mai havíem patit una situació d'aquesta excepcionalitat i la seva aplicació va a plantejar nombroses controvèrsies davant la falta de precedents.

Des de VIRTUS ADVOCATS recomanem un bon assessorament tècnic. El nostre equip està a la teva disposició per ajudar-te en qualsevol dubte que et plantegis. Consulta'ns davant de qualsevol dubte.

# Estatuts socials vs Pacte de socis

Els estatuts socials son un document jurídic formal on s'agrupen tots els drets i obligacions dels socis, així com les normes que regeixen la societat i que s'incorporen a l'escriptura de constitució. El pacte de socis és un document privat que complementa les disposicions normatives i estatutàries, que els socis adopten per a regular determinades situacions que, per les seves característiques no poden incloure's en els estatuts, o que les parts prefereixen mantenir privades.

Son moltes les incerteses que tenen els socis a l'hora d'establir quines seran les regles del joc que regiran les relacions entre els propis socis i entre aquests i la pròpia societat, així com qui, i de quina manera representarà la societat davant de tercers. Amb aquest article volem resoldre algun dels dubtes més recorrents dels nostres clients referent a què es regula mitjançant els estatuts socials o pacte de socis.

## Què son els estatuts socials d'una societat?

Els estatuts socials d'una societat contenen les regles d'organització i funcionament de la societat, això és,

la distribució de les funcions, els poders de decisió i les relacions entre la societat i els seus socis, establint els drets i obligacions dels mateixos.

Aquest document s'incorpora a l'escriptura de constitució de la societat i el seu contingut mínim està regulat a l'article 9 de la Llei de societats anònimes i de responsabilitat limitada que inclou la identificació de la societat (la denominació, domicili, objecte, capital i aportacions), l'estructura de l'òrgan d'administració i la seva duració.

Els estatuts poden contenir tots els pactes i les condicions que els socis considerin convenient, amb el límit que no siguin contraris a la Llei. Si bé, els estatuts s'apliquen amb preferència a la llei, que li és supletòria.



Que un pacte s'inclogui als estatuts significa que queda sotmès a un règim jurídic específic, tant a efectes inter parts com per la seva modificació o oposabilitat a futurs socis. Així, els estatuts es modifiquen seguint un procediment formal, complint els requisits legals i amb les majories establerts a la llei o als propis estatuts. I els acords vinculen tant als socis actuals com als socis futurs.

D'aquesta manera, si els socis adopten un acord que infringeix els estatuts, l'acord serà impugnable.

## I el pacte de socis?

El pacte de socis és un document privat que complementa les disposicions normatives i estatutàries, que els socis adopten per a regular determinades situacions que, per les seves característiques no poden incloure's en els estatuts, o que les parts prefereixen mantenir privades. Reben el nom de pactes parasonials i són en tot cas voluntaris.

Els socis poden convenir aquest tipus d'acord en el moment constitutiu de l'empresa, sent el recomanable, o en un moment posterior quan es disposa d'una millor definició del projecte a desenvolupar i dels reptes que presenten.

Aquests pactes, com qualsevol altre contracte, només produeixen efectes entre les parts que els atorguen, que són els socis signants i no la societat, sense perjudici de les reclamacions que procedeixin entre els socis en l'ordre intern per l'incompliment del con-

Mitjançant el pacte de socis, aquests prenen evitar conflictes i determinar la solució als possibles problemes que puguin sorgir entre ells i/o enfront de tercers, ja sigui per assegurar la viabilitat del projecte, o en relació amb els drets i obligacions dels socis.

## **Eficàcia dels pactes**

Per assegurar l'eficàcia de pacte de socis aconsellem recórrer a un doble mecanisme: la seva regulació estatutària com a prestació accessòria, amb previsió que l'incompliment comporta l'exclusió de la societat; així com la subscripció d'un contracte entre els socis per a disposar d'accions fora de l'àmbit societari contra el soci incomplidor.



**Meritxell Alarcón**  
Advocada

---

malarcon@virtusadvocats.com  
+376 70 70 10

---

# Necessito el codi LEI?

## Què és el codi LEI?

L'identificador de Persona Jurídica, en anglès Legal Entity Identifier, LEI, és un codi global i únic basat en el estàndard ISO 17442. D'acord amb la normativa europea, s'utilitza per identificar a les diferents persones jurídiques que participen en transaccions financeres i així donar compliment amb els requisits d'informació exigits en els mercats financers. D'aquesta manera es tenen identificades a les parts contractants en les transaccions financeres en tot el món, fa més fàcil al regulador conèixer els possibles riscos sistemàtics en les primeres fases i possibilita una millor gestió i transparència dels mercats financers.

LEI és un codi alfa-numèric de vint (20) caràcters que recull dades de la societat jurídica tals com el nom oficial de la persona jurídica, el domicili social, la direcció real de la matriu, el país de jurisdicció legal, la data d'assignació del LEI, la forma social, la data d'última actualització de dades i la data i motiu de finalització del LEI.

## **Quines entitats han d'obtenir el codi LEI?**

L'han d'obtenir les persones jurídiques que operin amb contractes o instruments financers:

- Bancs i companyies financeres
- Entitats que emetin accions, deute o valors per altres estructures de capital
- Entitats que cotitzen en borsa
- Entitats que comercialitzen accions o deute
- Mitjans d'inversió, inclosos fons d'inversió, fons de pensions i mitjans d'inversió alternatius constitutius com entitats corporatives o acords d'inversió col·lectiva
- Entitats sota la supervisió d'un regulador financer i afiliades, filials i societats cartera
- Entitats de contrapartida per transaccions financeres

En el cas que la teva societat estigui obligada a obtenir el codi LEI i no el sol·liciti no podrà operar amb instruments financers, ja que es requerirà el codi per poder validar cada operació.



## **Qui pot emetre el codi LEI?**

El codi LEI el proporcionen les organitzacions emissores d'Identificador de Persona Jurídica degudament acreditades per la Global Legal Identifier Foundation (GLEIF), organització creada l'any 2014 com a centre administratiu de GLEIS. Les Local Operating Units (LOU) son les entitats públiques o privades que implementaran el LEI a nivell local, emetran i verifiquaran les dades de referència amb l'Autoritat de Registre local, com per exemple, un

Registre Mercantil nacional (a Espanya s'atribueix al Registre Mercantil) i proporcionaran el codi que compleixi amb els estàndard ISO 17442.

## **Quan i qui ha de demanar el codi LEI?**

El codi LEI té una vigència d'un any des de la seva emissió pel que s'haurà de renovar anualment sempre que la persona jurídica continuï realitzant aquest tipus d'operativa.

La sol·licitud la realitzarà un representant legal de la societat amb facultats per això.

El nostre equip et recomana que sol·licitis i renovis el codi LEI i evitar trobar-te bloquejat amb les teves operacions financeres. Pots consultar els codis LEI emesos per diferents jurisdicccions i els atorgats a empreses andorranes al següent [link](#).

Si tens qualsevol dubte o necessites aclariment sobre aquest tema, no dubtis en contactar-nos.



**Meritxell Alarcón**  
Advocada

---

malarcon@virtusadvocats.com  
376 70 70 10

---

# SERVEIS **VIRTUS**



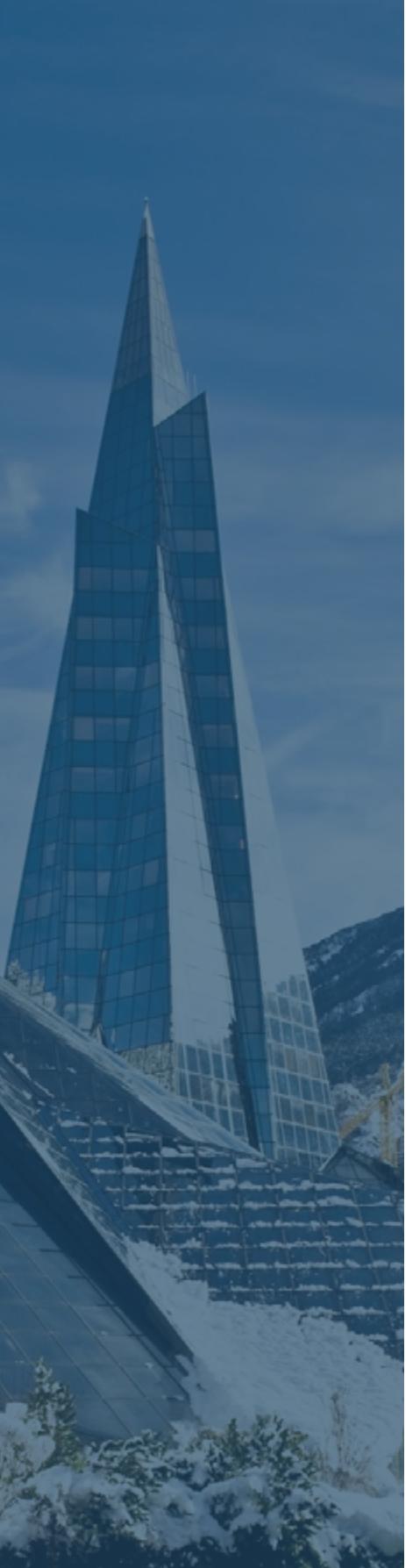
També gestionem altres tràmits de vital importància per al correcte funcionament de la teva empresa.



T'assessorem i gestionem en tot el procés per obtenir el teu permís de residència activa o passiva d'acord amb les teves necessitats.



Treballem per agilitzar tots aquests processos per tal que els tràmits per obtenir o renovar el permís de residència i/o treball es portin a terme el més aviat possible.



*Driving projects*



**[www.cimtaxlegal.com](http://www.cimtaxlegal.com)  
[cim@cimtaxlegal.com](mailto:cim@cimtaxlegal.com)**

Telf: 93 481 69 80  
Plaça Francesc Macià, 7, planta 13,  
Barcelona 08029

# ÍNDICE

**LAS EMPRESAS AFRONTAN NUEVAS MEDIDAS  
EN TIEMPOS DE CORONAVIRUS**

**ESTATUTOS SOCIALES vs PACTO DE SOCIOS**

**NECESITO EL CÓDIGO LEI ?**

**SERVICIOS VIRTUS**

# Prepararse para la situación post covid-19

En nuestras primeras editoriales de 2020 hacíamos referencia a las incertidumbres que presentaba el inicio del año. Poco imaginábamos que una crisis sanitaria se estaba gestando y que tendría el impacto social y económico que estamos viviendo. Tiempo habrá de analizar si nos ha faltado capacidad de anticipación, si vivimos en una sociedad que relativiza en exceso las crisis potenciales que la amenazan, ya sea climática, poblacional o de sostenibilidad, o cabe atribuirlo a una fatalidad cíclica. En este momento debemos concentrar nuestras mejores energías en recuperar a los enfermos y mitigar en la medida de la posible las dificultades que esta crisis está causando en nuestro quehacer personal y profesional cotidianos. Nos sumamos a las manifestaciones de agradecimiento a todas las personas que cuidan de nosotros, desear una pronta recuperación a aquellos que ha visto afectada su salud y especialmente dar un fuerte abrazo a aquellos que han perdido sus seres queridos.

Desde esta tribuna hemos hecho igualmente referencia en varias ocasiones al contexto extraordinariamente cambiante con el que evoluciona nuestra sociedad, de la exigencia de adaptación a un permanente cambio de paradigma. No tenemos duda que la crisis del Covid 19 va a acelerar de manera extraordinaria este cambio,

generando un contexto socioeconómico y cultural muy distinto a lo que hemos vivido hasta la fecha, y no tan solo en la dificultad de recuperarse de la crisis económica que conlleva, sino porqué la sociedad va a exigir un sistema más eficaz y sostenible en todos los ámbitos. Tenemos muy presentes los efectos devastadores de la reciente crisis y de los graves errores que hay que evitar.

Estamos convencidos que la nueva situación postcrisis exigirá poner en el horizonte nuevos modelos de configuración social, que a su vez requerirán de nuevas propuestas de negocio, en una redefinición del valor que aportamos a nuestros clientes y al conjunto de la sociedad mediante nuestra actividad económica. Es en este sentido que entendemos que las crisis, y esta en particular, son una oportunidad para reformular propósitos y valores, que debemos saber extraer correctamente las conclusiones a las convulsiones sociales que sufrimos, para salir reforzados de esta crisis.

Valores como el trabajo en equipo, la calidad y el desarrollo de las relaciones interpersonales, la redefinición de nuestro tiempo de ocio y como organizar mejor nuestro trabajo, van a orientar nuestras preferencias en los próximos meses, en una voluntad de redefinir los parámetros que nos hace ser más felices en un mundo con más incertidumbres, donde el reto de la sostenibilidad va indisolublemente unido a nuestro reto de futuro. Afrontamos pues una verdadera transformación cultural.

Así la progresiva transformación de las relaciones sociales nos va a exigir un cambio organizacional en las empresas. En VIRTUS llevamos meses trabajando en una triple dirección: personas, procesos y negocio, no únicamente para mejorar la calidad de nuestros servicios, sino para aportar valor a la actividad de nuestros clientes de acuerdo con los nuevos retos que exige el mercado. Queremos ser generadores de innovación y desde esta perspectiva os emplazamos a trabajar juntos en este nuevo horizonte que se divisa, renovando nuestro compromiso en acompañaros en vuestros retos, según reza nuestro eslogan: driving projects.

 **Manel Casal**  
Abogado

# Las empresas afrontan nuevas medidas en tiempo de coronavirus

El endurecimiento de las medidas de confinamiento en Andorra para afrontar la pandemia del coronavirus se ha traducido en el cierre de toda actividad empresarial no considerada esencial y la recomendación de limitación de movimiento de las personas. Lo que hace imprescindible tener muy presentes las medidas aprobadas en el ámbito laboral, como la reducción de la jornada laboral (RJL) y la suspensión temporal de contratos de trabajo (STCT), figuras similares a la de otros ordenamientos jurídicos como en España, el Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) o Suspensión del Contrato de Trabajo en Francia, en el terreno mercantil, con ampliación de los avales de la primera Ley o en cuestión de impuestos, con el inicio de la declaración del IRPF.

## 1. Introducción

Las medidas de la Ley Ómnibus tienen el compromiso de continuidad de los contratos de trabajo como solución temporal. Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral están sujetas al compromiso de la empresa de mantener los contratos de trabajo de los asalariados con la percepción íntegra de su salario (periodo que computa como trabajado a efectos de vacaciones y de antigüedad). Frente a la emergencia pública en materia sanitaria y frente a la posibilidad de suspensiones y despidos en masa en el sector privado, Gobierno prohibió la suspensión de trabajadores y trabajadoras y los despidos. Cabe subrayar que la medida no formula distinciones expresas entre grandes, medianas y pequeñas empresas.

Transcurrido el primer mes des de la adopción de las medidas, observamos que la situación actual, ha comportado una crisis de liquidez que está poniendo en tensión muchas empresas y autónomos. En este sentido, Gobierno ha aprobado la Ley de medidas excepcionales y urgentes por la situación de emergencia sanitaria causada por la pandemia de SARS-CoV-2. Medidas que buscan preservar al máximo los puestos de trabajo y proteger el tejido productivo, desde la corresponsabilidad entre el Ejecutivo, las empresas y los asalariados.

La actual crisis sanitaria del Covid-19 nos tiene que obligar a todos a actualizar la naturaleza y alcance de la fuerza mayor como concepto jurídico indeterminado

para proyectarlo a las actuales circunstancias, y concretamente en aplicación de la normativa laboral, con el objeto de analizar si procede un cambio de los efectos jurídicos inicialmente previstos y en caso determinar las nuevas consecuencias a aplicar.

Pretendemos en este artículo hacer un breve análisis de la mecánica jurídica en la aplicación del concepto de fuerza mayor en materia laboral recogido en nuestro ordenamiento como caso fortuito o fuerza mayor temporal, así como un análisis del texto de Ley de nuevas medidas excepcionales y urgentes por la situación de emergencia sanitaria causada por la pandemia de SARS-CoV-2.

## **2. ¿Qué se entiende por fuerza mayor?**

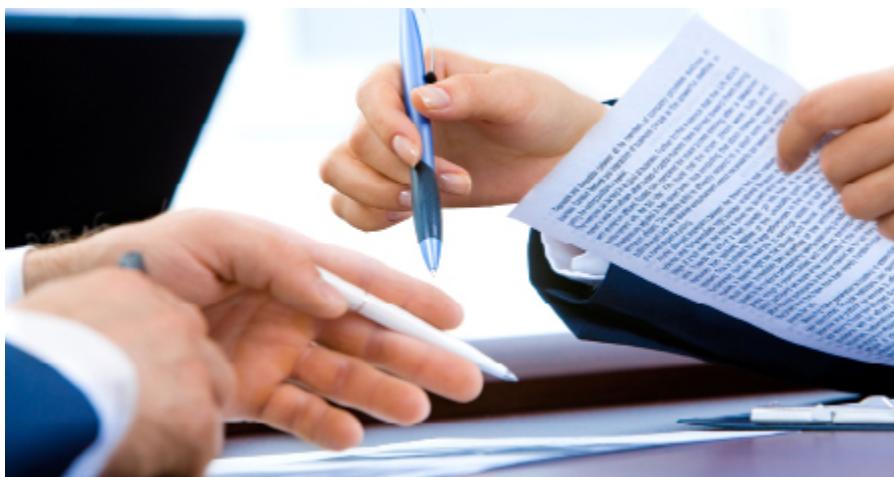
La fuerza mayor, o vis minor en latín, es la inejecución de una obligación que se produce como consecuencia de algún hecho que resulta imposible evitar. La Ley de relaciones laborales, en este sentido, entiende por caso fortuito o fuerza mayor el obstáculo imprevisto o previsible pero inevitable, a pesar de haber actuado con diligencia.

## **3. ¿Es el Covid-19, un caso de fuerza mayor?**

Las medidas excepcionales y urgentes decretadas por el Gobierno por la situación de emergencia sanitaria causada por la pandemia de SARS-CoV-2 de cese de todas las actividades laborales exceptuando los servicios relacionados con las farmacias, la alimentación y las

gasolineras, así como la recomendación de limitación de la libertad de deambulación de los ciudadanos son medidas drásticas que tienen un gran impacto en la vida de los ciudadanos y conlleva necesariamente una situación de fuerza mayor, en atención a la existencia de circunstancias extraordinarias que hacen imposible el mantenimiento de la normalidad.

En atención a lo expuesto, no cabe duda de que en términos jurídicos debe concluirse que el escenario creado por la pandemia del Covid-19 constituye una situación de fuerza mayor, que la jurisprudencia del Tribunal Superior de Justicia ha establecido de acuerdo con una situación de irresistibilidad o inevitabilidad de un acontecimiento insólito y por lo tanto no razonablemente previsible, con carácter externo e independiente al obligado, en el sentido que son acontecimientos surgidos con posterioridad al nacimiento de la obligación y que hace inútil todo esfuerzo diligente por el obligado en la consecución de lo pactado pues constituye una dificultad insuperable.



Así deberemos entender la existencia de una fuerza mayor cuando el hecho además de externo resulte inevitable o irresistible, a pesar de haber actuado con diligencia.

#### **4. Ley de nuevas medidas excepcionales y urgentes para la situación de emergencia sanitaria causada por la pandemia de sars-cov-2**

---

El cese de todas las actividades laborales exceptuando los servicios esenciales, la recomendación de limitación de la libertad de deambulación de los ciudadanos, la crisis de liquidez de empresas y autónomos ha llevado a Gobierno a reforzar estas medidas con la nueva Ley de medidas excepcionales y urgentes para la situación de emergencia sanitaria causada por la pandemia de SARS-CoV-2. El objetivo principal de la Ley es la protección de los puestos de trabajo, la preservación del tejido productivo des de la corresponsabilidad y proporcionalidad entre el Ejecutivo, las empresas y los asalariados.

Hay que aplicar medidas excepcionales para tiempos excepcionales. Las claves se resumen a continuación:

## Medidas en materia laboral

### **1. Aspectos generales**

#### **a. Compromiso de continuidad de los contratos de trabajo**

- Compromiso de continuidad de los contratos de trabajo de los asalariados con la percepción íntegra de su salario (periodo que computa como trabajado a efectos de vacaciones y de antigüedad) excepto que hayan optado por la suspensión temporal del contrato o la reducción de la jornada laboral.
- No se hace referencia a ninguna obligatoriedad de la empresa de mantener este compromiso una vez se reanude la actividad.

### **2. Reglas de la compensación del tiempo no trabajado**

- a)** La mitad de las horas no trabajadas tienen que ser remuneradas por la empresa bajo la figura del permiso retribuido.
- b)** La otra mitad tiene que ser igualmente remunerada, y se compensa con trabajo por la persona asalariada en el orden siguiente:

- Horas extraordinarias y festivos del calendario ya meritados. No requiere el acuerdo entre las partes ni consentimiento del trabajador.
- Horas extraordinarias y festivos del calendario laboral a futuro hasta el 31 de diciembre de 2020. Requiere pacto por escrito entre empresario y trabajador.
- Vacaciones. El nombre máximo de días de vacaciones

que se pueden emplear en esta compensación es la mitad de las vacaciones que se genere durante el año en curso, 15 días naturales o bien 11 días hábiles. Si la persona asalariada viera reducido el derecho de vacaciones anuales a una cifra inferior a 21 días naturales o 16 días hábiles, el trabajador podrá optar por ejercer el derecho de vacaciones hasta completarlos, pero no deberán ser remunerados por la empresa o bien compensados con un crédito de días de vacaciones sobre el año 2021, a elección de la persona asalariada.

- Si las anteriores medidas no fueran suficientes se realizará un cómputo de compensación horaria a cuenta de trabajo futuro con límite el día 31 de diciembre de 2020.

En caso de despido de personas asalariadas que hayan acumulado horas a favor del empresario a cuenta de trabajo futuro o de vacaciones, los importes correspondientes no podrán ser descontados en el cálculo del finiquito. Quedan excluidos de esta prohibición los casos de despidos disciplinarios y los casos de desistimiento de la persona asalariada, siempre que el desistimiento no tenga como origen el incumplimiento del empresario.

### **3. Ausencia por tener cura de los hijos a cargo de asalariados y autónomos**

---

Mientras los centros educativos y de ocio extraescolar estén obligatoriamente cerrados por decreto del Gobierno, las personas asalariadas y las personas que ejerzan una actividad por cuenta propia con hijos menores de catorce años o hijos con discapacidad que trabajan en actividades abiertas y autorizadas a abrir por decreto del Gobierno

podrán ausentarse del puesto de trabajo para cuidarlos si cumplen cumulativamente las siguientes condiciones:

**a)** Si los dos progenitores se encuentran en la misma circunstancia o se trata de familias monoparentales.

**b)** Si los dos progenitores acreditan que ninguno de ellos tiene ningún familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o de afinidad que pueda cuidar razonablemente los hijos. Se considera que los abuelos no pueden cuidar de los niños.

#### **4. Suspensión temporal de los contratos de trabajo (STCT) y reducción de la jornada laboral (RJL)**

El nuevo texto mantiene la no aplicación del procedimiento de suspensión de los contratos de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor temporal que aparece recogido normativamente en el artículo 41 de la Ley 31/2018, del 6 de diciembre, de relaciones laborales en caso de suspensión temporal de actividad de las empresas y se consideraran sin efecto si se han solicitado. Sin embargo, la Ley incluye la posibilidad de una suspensión temporal de los contratos de trabajo (STCT), y reducción de la jornada laboral (RJL) que deben tener su origen en la situación de emergencia sanitaria basándose en los principios de corresponsabilidad y proporcionalidad. El “Expediente de Regulación Temporal de Empleo” (ERTE) en España recogido en el Estatuto de los Trabajadores o la “Suspension du Contrat du Travail” en el Code du Travail de Francia son mecanismos previstos y utilizados en los países vecinos durante esta crisis con la finalidad de poder desvincular laboralmente y de forma temporal al trabajador con la empresa motivado por este escenario de pandemia del

Covid-19 constituyente de una situación de fuerza mayor, reduciendo así la carga de gastos de las empresas y preservación de los puestos de trabajo. Análogamente, en Andorra la persona asalariada continuará de alta en la empresa, pero verá suspendido o reducido el desarrollo efectivo de la jornada laboral.

## **Características**

A quien se le aplica:

- Personas asalariadas (no es necesario que afecten a la totalidad ni de la misma manera)
- Personas que realizan una actividad por cuenta propia

Ámbito temporal:

- Entre el 1 de mayo de 2020 y 180 días naturales posteriores al día en que Gobierno declare el fin de la situación de emergencia. Con fecha límite el 31 de diciembre de 2020.

Quién se puede acoger:

- Empresas que tengan suspendida su actividad ya sea de forma obligatoria por el decreto del Gobierno como para aquellas que hayan cesado voluntariamente, así como para las que mantienen un régimen de guardias.
  - Empresas que se hayan mantenido abiertas justificando un descenso de su cifra de negocio igual o superior al 50%, comparando los datos del mes de abril de este año con las del mismo mes del año pasado.
  - Empresas que a pesar de que no puedan justificar un descenso del 50% o más de la cifra de negocio puedan acreditar que la bajada de actividad registrada hace peligrar la viabilidad futura de la empresa con autorización expresa del Ministerio competente
- x Se excluyen las empresas con deudas con la administración pública y aquellas de temporada de invierno.
- x Se excluyen las empresas que no hayan satisfecho íntegramente el salario mínimo los meses de marzo y abril de 2020.

### **Modalidades:**

- Suspensión temporal de los contratos de trabajo (STCT)
- Reducción de la jornada laboral (RJT) no superior al 75%
- Las dos modalidades proporcionales o cumulativas

Como se tramita:

Se solicitará por parte de la empresa un expediente de

suspensión temporal de contratos de trabajo o de reducción de jornada laboral al ministerio competente de trabajo aportando la siguiente documentación:

- documentación justificativa de las causas de la suspensión, reducción o ambas.
- una memoria explicativa de los motivos que justifican la solicitud
- toda la documentación de carácter económico, financiera y bancaria acreditativa
- declaración de responsabilidad de cumplimiento de los requisitos
- datos del asalariado afectado
- previsión individual del calendario con los días de suspensión o reducción de jornada y su duración
- comunicación de desviaciones sobre el plan pre establecido y entrega de la documentación mínimo cada dos meses al ministerio competente de trabajo

Implicaciones para el empresario:

- Pago de los sueldos entre la empresa y el ejecutivo a razón del 25 y 75% respectivamente
- Pago de las cotizaciones entre la empresa y el ejecutivo tanto en la rama general (7%) como la rama de jubilación (8,5%), y retendrá la cotización de los asalariados, tanto en la rama general (3%) como la rama de jubilación (3,5%)
- Solicitud de créditos blandos a interés 0% para hacer frente a las prestaciones Drets d'autònom:

- Se garantiza el importe equivalente al salario mínimo, 1.083,33 euros brutos solo mientras la suspensión obligatoria siga vigente
- Gobierno asume el pago a la CASS de la cotización a la rama general (10%)
  - x Excluidos los que sean asalariados por cuenta de otra empresa o pensionistas y perciban una pensión o un salario global igual o superior al salario mínimo



#### Derechos del trabajador:

- Se garantiza el importe equivalente al salario mínimo, 1.083,33 euros.
- Reducción de las rentas que exceden del salario mínimo por tramos hasta los 4.258,88 euros.

- preservación de los puestos de trabajo una vez finalizada la suspensión (no se indica ningún período de mantenimiento del trabajador tras la finalización de la suspensión)
- Contra esta resolución se puede interponer recurso ante el Gobierno de acuerdo con las disposiciones del Código de la Administración
  - x El período de suspensión o reducción no computan a efectos de vacaciones
  - x El período de suspensión o reducción no se tienen en cuenta a efectos de cumplir el requisito de trabajo permanente y efectivo exigido para renovar las autorizaciones de inmigración

Tal como hemos expuesto, el concepto jurídico de la fuerza mayor para extinguir o modificar obligaciones será ampliamente debatido en los meses siguientes, pues nunca habíamos sufrido una situación de esta excepcionalidad y su aplicación va a plantear numerosas controversias ante la falta de precedentes.

Desde VIRTUS ADVOCATS recomendamos un buen asesoramiento técnico. Nuestro equipo está a tu disposición para ayudarte en cualquier duda que te plantees. Consultanos ante cualquier duda.



**Meritxell Alarcón**  
Abogada

---

malarcon@virtusadvocats.com  
+ 376 70 70 10

---

# Estatutos sociales vs Pacto de socios

Los estatutos sociales son un documento jurídico formal donde se agrupan todos los derechos y obligaciones de los socios, así como las normas que rigen la sociedad y que se incorporan a la escritura de constitución. El pacto de socios es un documento privado que complementa las disposiciones normativas y estatutarias, que los socios adoptan para regular determinadas situaciones que, por sus características no pueden incluirse en los estatutos, o que las partes prefieren mantener privadas.

Són muchas las incertidumbres que tienen los socios en la hora de establecer cuáles serán las reglas del juego que regirán las relaciones entre los propios socios y entre estos y la propia sociedad, así como quién, y de qué manera representará la sociedad ante terceros. Con este artículo queremos resolver alguno de las dudas más recurrentes de nuestros clientes en lo referente a que se regula mediante los estatutos sociales o pacto de socios.

## **Que sueño los estatutos sociales de una sociedad?**

---

Los estatutos sociales de una sociedad contienen las reglas de organización y funcionamiento de la sociedad, esto es, la distribución de las funciones, los poderes de decisión y las relaciones entre la sociedad y sus socios, estableciendo los derechos y obligaciones de los mismos.

Este documento se incorpora a la escritura de constitución de la sociedad y su contenido mínimo está regulado en el artículo 9 de la Ley de sociedades anónimas y de responsabilidad limitada que incluye la identificación de la sociedad (la denominación, domicilio, objeto, capital y aportaciones), la estructura del órgano de administración y su duración.



condiciones que los socios consideren convenientes, con el límite que no sean contrarios a la Ley. Si bien, los estatutos se aplican con preferencia a la ley, que le es supletoria.

Que un pacto se incluya en los estatutos significa que queda sometido a un régimen jurídico específico, tanto a efectos inter partes como por su modificación o oposibilitat a futuros socios. Así, los estatutos se modifican siguiendo un procedimiento formal, cumpliendo los requisitos legales y con las mayorías establecidos a la ley o en los propios estatutos. Y los acuerdos vinculan tanto a los socios actuales como a los socios futuros.

De este modo, si los socios adoptan un acuerdo que infringe los estatutos, el acuerdo será impugnable.

## **Y el pacto de socios?**

El pacto de socios es un documento privado que complementa las disposiciones normativas y estatutarias, que los socios adoptan para regular determinadas situaciones que, por sus características no pueden incluirse en los estatutos, o que las partes prefieren mantener privadas. Reciben el nombre de pactos parasociales y son en todo caso voluntarios.

Los socios pueden convenir este tipo de acuerdo en el momento constitutivo de la empresa, siente el recomendable, o en un momento posterior cuando se dispone de una mejor definición del proyecto a desarrollar y de los retos que presentan.

Estos pactos, como cualquier otro contrato, solo producen efectos entre las partes que los otorgan, que son los socios firmantes y no la sociedad, sin perjuicio de las reclamaciones que procedan entre los socios en el orden interno por el incumplimiento del contrato según los acuerdos societarios adoptados.

Mediante el pacto de socios, estos pretenden evitar conflictos y determinar la solución a los posibles problemas que puedan surgir entre ellos y/o frente a terceros, ya sea para asegurar la viabilidad del proyecto, o en relación con los derechos y obligaciones de los socios.

## Eficacia de los pactos

Para asegurar la eficacia de pacto de socios aconsejamos recurrir a un doble mecanismo: su regulación estatutaria como prestación accesoria, con previsión que el incumplimiento comporta la exclusión de la sociedad; así como la suscripción de un contrato entre los socios para disponer de acciones fuera del ámbito societario contra el socio incumplidor.



**Meritxell Alarcón**  
Abogada

---

malarcon@virtusadvocats.com  
+376 70 70 10

---

# Necesito el Código LEI?

## Qué es el código LEI?

El identificador de Persona Jurídica, en inglés Legal Entity Identifier, LEI, es un código global y único basado en el estándar ISO 17442. De acuerdo con la normativa europea, se utiliza para identificar a las diferentes personas jurídicas que participan en transacciones financieras y así dar cumplimiento con los requisitos de información exigidos en los mercados financieros. De este modo se tienen identificadas a las partes contratantes en las transacciones financieras en todo el mundo, hace más fácil al regulador conocer los posibles riesgos sistemáticos en las primeras fases y posibilita una mejor gestión y transparencia de los mercados financieros.

LEI es un código alfa-numérico de veinte (20) caracteres que recoge datos de la sociedad jurídica tales como el nombre oficial de la persona jurídica, el domicilio social, la dirección real de la matriz, el país de jurisdicción legal, la fecha de asignación del LEI, la forma social, la fecha de última actualización de datos y la fecha y motivo de finalización del LEI.

## Qué entidades tienen que obtener el código LEI?

---

Lo tienen que obtener las personas jurídicas que operen con contratos o instrumentos financieros:

- Bancos y compañías financieras
- Entidades que emitan acciones, deuda o valores por otras estructuras de capital
- Entidades que cotizan en bolsa
- Entidades que comercializan acciones o deuda
- Medianos de inversión, incluidos fondo de inversión, fondo de pensiones y medios de inversión alternativos constitutivos como entidades corporativas o acuerdos de inversión colectiva
- Entidades bajo la supervisión de un regulador financiero y afiliadas, filiales y sociedades cartera
- Entidades de contrapartida por transacciones financieras



En el supuesto de que tu sociedad esté obligada a obtener el código LEI y no lo solicite no podrá operar con instrumentos financieros, puesto que se requerirá el código para poder validar cada operación.

## Quién puede emitir el código LEI?

El código LEI lo proporcionan las organizaciones emisoras de Identificador de Persona Jurídica debidamente acreditadas por la Global Legal Identifier Foundation (GLEIF), organización creada en 2014 como centro administrativo de GLEIS. Las Local Operating Unidos (LOU) sueño las entidades públicas o privadas que implementarán el LEI a nivel local, emitirán y verificarán los datos de referencia con la

Autoridad de Registro local, como por ejemplo, un Registro Mercantil nacional (en España se atribuye al Registro Mercantil) y proporcionarán el código que cumpla con los estándar ISO 17442.

## Cuando y quien tiene que pedir el código LEI?

El código LEI tiene una vigencia de un año desde su emisión por el que se tendrá que renovar anualmente siempre que la persona jurídica continúe realizando este tipo de operativa.

La solicitud la realizará un representante legal de la sociedad con facultades por eso.

Nuestro equipo te recomienda que solicites y renueves el código LEI y evitar encontrarte bloqueado con tus operaciones financieras. Puedes consultar los códigos LEI emitidos por diferentes jurisdicciones y los otorgados a empresas andorranas al siguiente [link](#).

Si tienes cualquier duda o necesitas aclaración sobre este tema, no dudes al contactarnos.



Meritxell Alarcón  
Abogada

---

malarcon@virtusadvocats.com  
+376 70 70 10

---

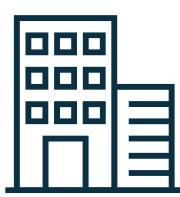
# SERVICIOS **VIRTVS**



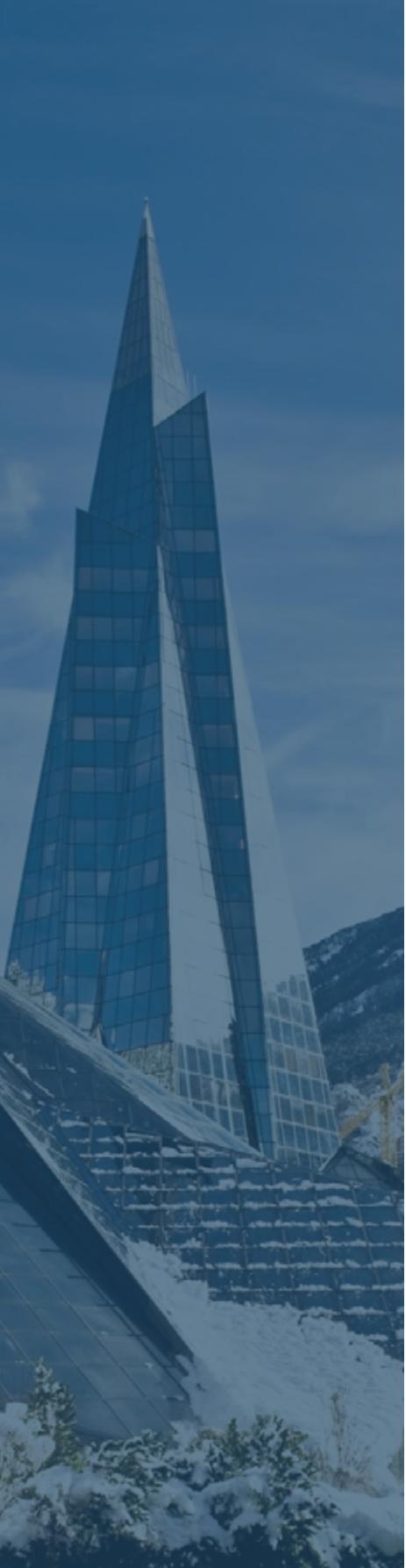
También gestionamos otros trámites de vital importancia para el correcto funcionamiento de tu empresa.



Te asesoramos y gestionamos en todo el proceso para obtener tu permiso de residencia activa o pasiva de acuerdo con tus necesidades.



Trabajamos para agilizar todos estos procesos para que los trámites para obtener o renovar el permiso de residencia y/o trabajo se lleven a cabo el más bien posible.



*Driving projects*



**[www.cimtaxlegal.com](http://www.cimtaxlegal.com)  
[cim@cimtaxlegal.com](mailto:cim@cimtaxlegal.com)**

Telf: 93 481 69 80  
Plaça Francesc Macià, 7, planta 13,  
Barcelona 08029

# INDEX

**COMPANIES FACE NEW MEASURES  
IN TIMES OF CORONAVIRUS**

**ARTICLES OF ASSOCIATION vs  
SHAREHOLDERS' AGREEMENT**

**DO I NEED THE LEI CODE?**

**SERVICES VIRTUS**

# Getting ready for the post-covid-19 situation

In our first 2020 articles, we mentioned the uncertainties of the new year. We could not imagine that a health crisis was brewing, and it would have the social and economic impact we are witnessing. There will be time for analyzing whether there has been a lack of adaptive capacity, whether we are living in a society excessively minimizing any potential crisis, either climatic, populational or related to sustainability, or whether this was a cyclical fatality. Right now, we must focus our best energies on healing the sick, and mitigate, as far as possible, the difficulties caused by this crisis on our personal and professional affairs. We join those who thank the people taking care of us, we wish for those whose health has been affected to get better soon and we especially send a warm hug to those who have lost loved ones.

We have also mentioned several times the extraordinarily changing context in which our society evolves, as well as the necessity for adaptation before a permanent paradigm shift. There is no doubt that the COVID-19 crisis will extraordinarily accelerate such a change, generating a socioeconomic and cultural context that will be very different from nowadays,

not only due to the difficulty of recovering from the economic crisis it entails but also because society will need a more efficient and sustainable system in all directions. We are mindful of the devastating effects of the recent crisis and the serious mistakes that should be avoided.

We are sure that the new postcrisis situation will entail considering new social configuration models which, at the same time, will need new business suggestions, redefining the value we are giving to our clients and the society through our economic activity. In this sense, we understand that every crisis, and particularly this one, is a chance for reformulating purposes and values. We must be able to draw conclusions and understand the social upheavals we are suffering to emerge strongly from this crisis.

Values such as teamwork, quality, and development of interpersonal relations, as well as redefining our leisure time and organizing our work better, will change our preferences in the following months, in a determination to redefine the things that make us happier in a more uncertain world, where the sustainability challenge is inevitably connected to our future. We are thus facing a true cultural transformation.

This way, the progressive transformation of social relations will entail an organizational change in companies. At VIRTUS we have spent months working on a triple-direction basis: people, processes, and business, not only for improving the quality of our

services but also for adding value to our clients' activity according to the new challenges entailed by the market. We want to become innovation producers and, from this perspective, encourage you to work with us in the approaching new outlook. We renew our commitment to accompany you in your challenges, as our slogan states: driving projects.

**Manel Casal**

Lawyer

# Companies face new measures in times of coronavirus

The tightening of the confinement measures in Andorra for facing the Coronavirus pandemic has turned into closing all company activities not considered essential, as well as the recommendation to restrict the movement of people. It is thus indispensable to be very mindful of the approved measures in terms of labor issues, such as the reduction of working time (in Andorra, Reducció de la jornada laboral, or RJL) and the temporary suspension of employment contracts (in Andorra, Suspensió temporal del contracte de treball, or STCT), similar to procedures in other legal systems, for instance, the Spanish temporary employment regulation record (ERTE) and the French employment contract suspension.

## **1. Introduction**

The Omnibus Law measures are committed to guaranteeing the continuation of employment contracts as a temporary solution. The extraordinary measures at the occupational level are subject to the commitment of the companies to keep the employment contracts of their workers and their salaries (period counted as working time for purposes of seniority and vacations). In light of the possibility of mass suspensions and dismissals in the private sector due to the health emergency, the Government banned them. It has to be emphasized that there were no express distinctions between big, medium, and small companies.

After the first few months since the measures were adopted, we may see that the current situation has brought a liquidity crisis straining many companies and freelancers. The Government has thus approved the Law 5/2020 and the draft bill of the Law of exceptional and urgent measures in procedural and administrative matters to face the emergency caused by the SARS-CoV-2 pandemic. Such measures are intended to keep working positions as much as possible and to protect the productive framework thanks to the co-responsibility between the executive authorities, the companies, and the workers.

The current health crisis caused by Covid-19 must make all of us update the nature and the scope of force majeure as an indeterminate legal concept. We must

focus it on the current circumstances, and specifically apply it to labor regulations, to analyze whether it comes from a change on the initially-expected legal effects. If that is the case, new consequences should be determined.

This article is intended to briefly summarize the legal mechanics in the application of the concept of force majeure in labor matters included in our laws as a fortuitous event or a temporary force majeure. We are analyzing the labor-related texts in the Law of urgent and extraordinary measures due to the health emergency caused by the SARS-COV-2.

## **2. What does force majeure mean?**

Force majeure, or vis minor in Latin, is the non-realization of any responsibility as a consequence of a completely unavoidable fact. The Labor Law, in this sense, defines as force majeure the unexpected or foreseeable but inevitable obstacle, even having acted diligently.

## **3. Is covid-19 a case of force majeure?**

The exceptional and urgent measures ruled by the Government to face the health emergency caused by the SARS-CoV-2 pandemic, such as the cessation of every working activity, except for services related to drugstores, food, and gas stations, as well as the recommendation to limit the freedom of movement

of the citizens. Such measures are drastic and have a great impact on the lives of people. This necessarily entails a force majeure situation, as extraordinary circumstances are making it impossible to keep normalcy.

In light of all the foregoing, there is no doubt that, in legal terms, it must be concluded that the scene created by the Covid-19 pandemic constitutes a situation of force majeure, established by the jurisprudence of the Supreme Court according to inevitability and irresistibility of an unusual and, therefore, not reasonably foreseeable, external and independent of the liable party. That is, they are events having taken place after the appearance of the responsibility, and it makes any diligent effort useless in terms of realizing agreements, as it is an unbeatable problem. Thus, we must perceive force majeure when the fact, besides external, is inevitable or irresistible, even having proceeded diligently.



## **4. Law 5/2020 and draft bill on exceptional and urgent measures in procedural and administrative matters to face the emergency caused by the sars-cov-2 pandemic**

---

The cessation of every working activity, except for essential services, the recommendation to limit the freedom of movement of the citizens and the companies' and freelancer's liquidity crisis have led the Government to strengthen the existing measures with the new Law on exceptional and urgent measures in procedural and administrative matters to face the emergency caused by the SARS-CoV-2 pandemic. The main goal of these laws is protecting working positions, as well as keeping the productive framework thanks to the co-responsibility between the executive authorities, the companies, and the workers.

Exceptional measures must be applied during unusual times. Here is a summary of the main points regarding labor matters:

### **LABOR MEASURES**

#### **1. General aspects**

##### **a. Commitment to continuity in employment contracts**

- Commitment to keep the employment contracts

of employees and their full salaries (period counted as working time for purposes of seniority and vacations), except for cases in which there is a temporary suspension of the contract, or the reduction of time worked.

- There is no reference to any kind of obligatory nature for the company to keep such commitment once it resumes its activity.

## **2. Rules on compensations for time not worked**

---

**a)** Half of the hours not worked must be paid by the company as paid leave hours.

**b)** The other half must be paid as well, and they must be compensated with work by the employee in the following order:

- a. Past overtime hours and public vacations. Neither the agreement between parties or the employee's consent are required.

- b. Future overtime hours and public vacations until December 31st, 2020. A written agreement between the employer and the employee is required.

- c. Vacations. The maximum number of vacations to be used in this compensation is half of the generated vacations during this year, which is 15 calendar days or 11 working days. Should the employee's right to yearly vacations be reduced to a number under 21 calendar days or 16 working days, they may choose to exercise

the right to vacations, but they will not have to be paid by the company. They may choose to be compensated with some vacation credit to be chosen during 2021 by the employee.

- d. Should the aforementioned measures be not enough, hourly compensations must be calculated to be worked until December 31st, 2020.

In the case of dismissal of employees who have accumulated future working hours or vacations in favor of the employer, such amounts cannot be deducted from their severance pay. Disciplinary dismissals and employees' resignations are excluded from this prohibition, as long as the reason for the resignation is not the employer's unfulfillment.

### **3. Absence of employees and freelancers for taking care of children in their charge**

---

While schools and extracurricular centers are compulsorily closed by executive order, employees and people having children under fourteen, or disabled children, and performing freelance activities that are authorized to remain open by executive order may leave their workplaces to take care of them, as long as they meet cumulatively the following conditions:

- a)** Both parents are under the same circumstances or it is a single-parent family.
- b)** Both parents prove none of them has any relatives up to the second degree of blood or family relationship who may take reasonable care of the children. Grandparents are considered not to be able to take care of children.

Hours not worked must be compensated by the Government for an amount not higher than the minimum inter-professional salary.

X This help will not be given to those who perform a freelance activity and benefit from the financial allowance to freelancers during the same period.

#### **4. Temporary suspension of employment contracts (STCT) and reduction of working time (RJL)**

---

The new law keeps on not applying the suspension procedure for employment contracts due to fortuitous events or temporary force majeure, which is included in Article 41 of the Andorran Labor Law 31/2018, of December 6th, in the case of temporary suspension of the activities in a company. They are considered void if they have been requested. However, the Law includes the possibility of temporarily suspending employment contracts (STCT) and reducing working time (RJL) when there is a health emergency, based on co-responsibility and proportionality. The “Expediente de Regulación Temporal de Empleo” (ERTE) in Spain, included in their Estatuto de los Trabajadores (Workers’ Statute) or the “Suspension du Contrat du Travail” in the French Code du Travail (Labor Code) are procedures used in Andorra’s neighboring countries during this crisis for being able to temporally separate, in terms of work, the employee and the company. They are caused by the scene of the Covid-19 pandemic, which constitutes a force majeure situation. They reduce a load of expenses on companies and ensure the preservation of working positions. Similarly, in Andorra, the employees are still workers in the companies, but their working days are being suspended or reduced.

## **Features:**

---

They are applied on:

- Employees (they may not affect all the employees and in the same way)
- Freelancers

Temporal scope:

- Between May 1st, 2020, and 180 days after the Government declares the end of the emergency, being the deadline on December 31st, 2020.

They may be applied by:

- Companies whose activities have been suspended, either compulsorily by executive order or voluntarily, and those keeping on-call services.



- Open companies, proving a decrease in their volume of business to more than 50%, by comparing the data of April 2020 and April 2019.
- Companies unable to prove a decrease of more than 50% in their volume of business, but the activity decrease of which makes their future viability be in danger. These need an express authorization from the applicable ministry.

X Companies in debt with the Public Administration and winter season companies are excluded.

X Companies that have not paid the minimum wage to their workers during March and April 2020 are excluded.

### **Modalities:**

- Temporary suspension of employment contracts (STCT)
- Reduction of working time (RJL) up to 75%
- Both modalities, proportionally or cumulatively

How to manage them:

Companies must request a file for temporary suspension of employment contracts or for reduction of working time from the applicable Labor Ministry, and provide the following documents:

- documentation that justifies the reasons for the suspension, reduction, or both
- a report explaining the reasons that justify the request

- accrediting economic, financial and banking proper documentation
- statement of responsibility about compliance with the requirements
- information about the affected employee
- individual calendar prediction including the days of suspension or working time reduction, as well as their length
- communication of changes on the initial plan and handing of documentation at least every two months before the Ministry of Labor

Consequences for the employer:

- Payment of salaries between the company and the Government, being 25% and 75%, respectively
- Payment of National Insurance contributions between the company and the Government in terms of general insurance (7%) and retirement insurance (8.5%) and the contribution of employees will be withheld both in the general insurance (3%) and the retirement insurance (3.5%)
- Soft credits with 0% interest to face contributions

Freelancers' rights:

- The minimum wage is guaranteed (1,083.33-euro salary), only while the compulsory suspension prevails f
- The Government pays the general insurance part of CASS National Insurance (10%)

X Freelancers who are salaried employees on another company and pensioners receiving a global salary or pension that is the same or higher than the minimum wage are excluded

### Employees' rights:

- The minimum wage is guaranteed, that is, 1,083.33 euros
- Reduction on rents exceeding the minimum wage by segments up to 4,258.88 euros
- Preservation of working positions once the suspension is finished (there is no reference about the employee's working period after the end of the suspension)
- It is possible to bring an action against this resolution before the Government according to what the Code of Administration stipulates

# Articles of association vs shareholders' agreement

The articles of association are formal legal documents in which all the associates' rights and obligations are included, together with the rules of the company included in the articles of association. A shareholders' agreement is a private document complementing the normative and statutory provisions adopted by the associates for regulating certain situations that, due to their nature, cannot be included in the articles of association or are preferred to be kept private.

There are many uncertainties for associates when it comes to establishing the rules of the game regulating relations between the associates and those between them and the company itself, as well as establishing who is going to represent the company before third parties and how. Through this article, we want to clear up some of the most recurring questions of our clients regarding the objects of regulation of the articles of associations and the shareholders' agreements.

## **What are the articles of association of a company?**

The articles of association of a company contain its organizational and performance rules, that is, the distribution of functions, the decision-making powers and the relations between the company and its associates by establishing their rights and obligations.

This document is added to the certificate of incorporation of the company and its minimum content is regulated by Article 9 in the Andorran Corporations Law, including the identification of the company (name, address, objective, capital, and contributions), the structure of the administrative body and its duration.



The articles of association may include all the terms and conditions considered advisable by the associates, limited by the fact that they are not against the Law. They remain within the Law, which prevails.

Including an agreement in the articles of association means it is subject to a specific legal regime, both for the purpose inter partes and for being modified or opposable to future associates. Thus, they are modified following a formal procedure and meeting the legal requirements established in the Law or the articles of association themselves. They also entail the current associates as well as the future associates.

This way, should the associates make a deal infringing the articles of association, the deal will be challengeable.

## **What about the shareholders' agreement?**

The shareholders' agreement is a private document complementing the normative and statutory provisions adopted by the associates for regulating certain situations that, due to their nature, cannot be included in the articles of association or are preferred to be kept private. They are para-corporate agreements to be established voluntarily in any event.

Associates may reach this kind of agreement, preferably, when constituting the company, or afterward, once the project to be developed is better defined and the challenges are determined.

These agreements, like all other contracts, only affect the parties that decide them, that is the signing associates but not the company, without prejudice to the internal complaints between associates due to a breach of contract under the existing corporate agreements.

Through shareholders' agreements, associates intend to avoid conflicts and define solutions to possible problems that might take place between them or before third parties, either for assuring the project viability or the relations with the rights and obligations of the associates.

## **Efficacy of the agreements**

---

In order to assure the efficacy of shareholders' agreements we advise to resort to a double mechanism: statutorily regulating them as an accessory feature, anticipating their unfulfillment by excluding the member from the company, as well as making a contract between the associates for having actions at hand out of the corporate field against the non-complying associate.

Our team might help you with any questions you may have composing the articles of association or including shareholders' agreements to your company or project. Should you have any questions or need any explanations about this topic, do not hesitate to contact us.



**Meritxell Alarcón**  
Lawyer

---

[malarcon@virtusadvocats.com](mailto:malarcon@virtusadvocats.com)  
+376 70 70 10

---

# Do I need the lei code?

## What is the LEI code?

The Legal Entity Identifier (LEI) is a unique global code based on the ISO 17442 standard. According to the European legislation, it is used for identifying legal entities participating in financial transactions so as to comply with the information requirements demanded by the financial markets. In this way, the contracting parties in every financial transaction in the world are identified. Furthermore, it is easier for regulatory bodies to know the potential systematic risks in the early stages and it allows for better management and transparency in the financial markets.

The LEI is an alphanumeric code that contains data of a legal company such as the official name of the legal entity, its registered office, the actual location of the parent company, the legal jurisdiction country, the LEI assignment date, the business or corporate model, the latest data update and the date and reason of the LEI code finalization.

## **Which entities must have the LEI code?**

Legal entities operating with financial contracts or tools must have the LEI code.

For example:

- Financial companies and banks
- Entities issuing shares, debt or assets for other capital structures
- Entities listed on the stock exchange
- Entities selling shares or debt
- Investment vehicles, including investment funds, pension funds and alternative investment vehicles, such as corporate entities or collective investment agreements

Entities supervised by a financial regulator, as well as members, affiliates and holding companies



## **Counterparties for financial transactions**

Should your company be obliged to have the LEI code and not applying for it would entail not being able to use financial tools, as the code would be required for validating every transaction.

## **Who provides the LEI code?**

The LEI code is provided by the LEI issuing organizations, also referred to as Local Operating Units (LOUs), duly accredited by the Global Legal Entity Identifier Foundation (GLEIF), created in 2014. The Local Operating Units (LOU) are public

or private entities which are implementing the LEI locally, issuing and verifying baseline data with the local registration authorities, such as a national Commercial Registry (in Spain, it is conferred to this registry), and providing the code complying with the ISO 17442 standards.

## **Who must request the LEI code and when?**

The LEI code is valid for one year since it is issued, so it must be renewed every year as long as the legal entity performs this kind of operation.

The application must be carried out by a legal representative of the company empowered to do it.

Our team recommends you to request and renew the LEI code to avoid being blocked when trying to do financial transactions. You may check the LEI codes issued by various jurisdictions as well as those given to Andorran companies in the following [link](#)

If you have any questions or need any explanations about this topic, do not hesitate to contact us.



**Meritxell Alarcón**  
Lawyer

---

malarcon@virtusadvocats.com  
376 70 70 10

---

# SERVICES

# VIRTVS



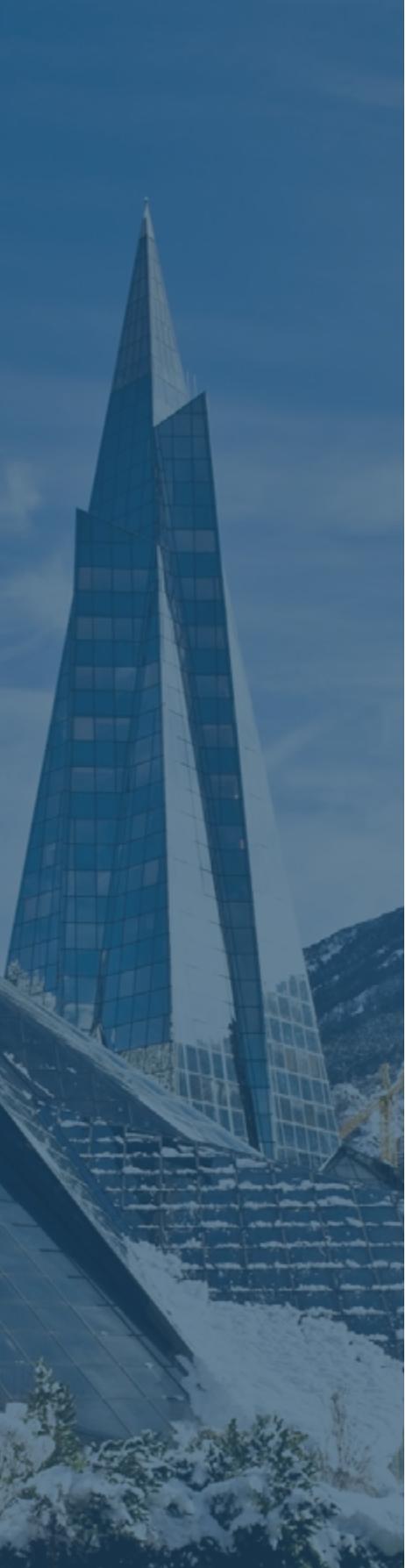
We also manage other procedures that are vital to the proper operation of your business.



We advise you and arrange everything necessary during the whole process for obtaining your permit according your needs, active residence or passive residence.



We work for accelerating these procedures to assure that our clients obtain or renew their permits as soon as possible.



*Driving projects*



**[www.cimtaxlegal.com](http://www.cimtaxlegal.com)  
[cim@cimtaxlegal.com](mailto:cim@cimtaxlegal.com)**

Telf: 93 481 69 80  
Plaça Francesc Macià, 7, planta 13,  
Barcelona 08029