



Real Federación Española de Golf
C/ Arroyo del Monte, 5
28049 Madrid
T +34 91 376 91 30 F +34 91 556 32 90

GREEN SECTION RFEG

ASPECTOS LEGALES DE INTERÉS PARA LOS DIRECTORES DE CAMPOS DE GOLF ANTE EL ESTADO DE ALARMA

ABRIL 2020

A las 12:30 del 8 de abril del 2020, se desarrolló una mesa redonda, a través de medios telemáticos sobre **los aspectos legales de interés para los directores de campos de golf ante el Estado de Alarma**, organizada por la Asociación Española de Gerentes de Golf (AEGG) en la que colaboraron **Alejandro Ponce de León y Antonio Sánchez Cervera**, integrante del bufete Triay & Triay Lawyers, **Daniel Asís y Alberto Iglesias**, del comité de Formación de la Junta Directiva de la AEGG.

Alberto Ponce de León comenzó este primer Webinar con la **exposición con las posibles dudas y espacios vacíos** sobre las preguntas planteadas por directores y gerentes de campos de golf ante la **situación actual** como la gestión en los campos de golf.

El **enfoque de la charla** se basa en primer lugar en una descripción de **¿Cómo es?** y **¿Cómo nos afecta esta situación?**. en segundo lugar se hará hincapié en la normativa jurídica que se aplica al sector en este marco jurídico.

→ La situación en la que nos encontramos, derivado del confinamiento:

- *Se restringen actividades no esenciales, comerciales con público, de ocio y también industriales.* Cierre absoluto de campos de golf por ahora, causa de fuerza mayor de los ERTES y no poder prestar servicio.

→ La Norma que interpreta el MICT (Ministerio de Industria, Turismo y Comercio):

- **Artículo 4:** Servicios mínimos en mantenimiento de campos, por lo tanto no están completamente cerrados. Esto tendría doble sentido:

1. *Necesidad de trabajar*
2. *Se puede demostrar cierta actividad de cara a los socios para las cuotas de mantenimiento.*

Se está cerrando pero no completamente inactivos. Los gerentes deberán prever nuevos procedimientos de marketing de ventas.

→ Partes del RD que nos afectan: **Sección 3.ª Medidas de protección de consumidores**

Artículo 36. Derecho de resolución de determinados contratos sin penalización por parte de los consumidores y usuarios.

1. *“Si como consecuencia de las medidas adoptadas durante la vigencia del estado de alarma los contratos suscritos por los consumidores y usuarios,... derecho a resolver el contrato durante un plazo de 14 días..., sobre la base de la buena fe, una solución que restaure la reciprocidad de intereses del contrato. Las propuestas de revisión podrán abarcar, entre otras, el ofrecimiento de bonos o vales sustitutorios al reembolso. A estos efectos, se entenderá que no cabe obtener propuesta de revisión cuando haya transcurrido un periodo de 60 días desde la imposible ejecución del contrato sin que haya acuerdo entre las partes sobre la propuesta de revisión.”*

2. *“En los supuestos en los que el cumplimiento del contrato resulte imposible de acuerdo con el apartado anterior, el empresario estará obligado a devolver las sumas abonadas por el consumidor o usuario, salvo gastos incurridos debidamente desglosados y facilitados al consumidor, en la misma*

forma en que se realizó el pago en un plazo máximo de 14 días, salvo aceptación expresa de condiciones distintas por parte del consumidor y usuario.”

3. “Respecto de los contratos de prestación de servicios de tracto sucesivo, la empresa prestadora de servicios podrá ofrecer opciones de recuperación del servicio a posteriori y sólo si el consumidor no pudiera o no aceptara dicha recuperación entonces se procedería a la devolución de los importes ya abonados en la parte correspondiente al periodo del servicio no prestado por dicha causa o, bajo la aceptación del consumidor, a minorar la cuantía que resulte de las futuras cuotas a imputar por la prestación del servicio. Asimismo, la empresa prestadora de servicios se abstendrá de presentar a cobro nuevas mensualidades hasta que el servicio pueda prestarse con normalidad, sin que ello dé lugar a la rescisión del contrato, salvo por la voluntad de ambas partes.”

4. “En el supuesto de que se trate de contratos de viaje, (en nuestro caso pack de turoperadores) ,que hayan sido cancelados con motivo del COVID 19,... el organizador o, en su caso el minorista, podrán entregar al consumidor o usuario un bono para ser utilizado dentro de un año desde la finalización de la vigencia del estado de alarma y sus prórrogas, ...”

“No obstante lo anterior, el organizador, o en su caso el minorista, deberán proceder a efectuar el reembolso a los consumidores y usuarios en el supuesto de que estos solicitaran la resolución del contrato,...”

“El organizador o, en su caso, el minorista, procederán a efectuar los reembolsos citados anteriormente en un plazo no superior a 60 días desde la fecha de la resolución del contrato o desde aquella en que los proveedores de servicios hubieran procedido a su devolución”

→ Hay que destacar que no existen dos campos iguales: ¿Cómo afecta en cada campo?

- Campos de socios
- Pay and Play
- Pay per PLay
- Combinados
- Clubes sin ánimo de lucro

Conforme al RD habría que **devolver las cuotas** a todos los socios, abonados, clientes, etc. **¿Se devuelve o no?**

En principio, no se debería devolver porque esto llevaría al campo de golf a la quiebra, además **hay que mantener el campo con un mantenimiento mínimo como está recogido en el Art. 4 del RD**. Al tener que presentar el ERTE en los campos tan rápidamente, se presenta la situación en la que hay que **recurrir al Greenkeeper y a los jardineros para realizar esos servicios mínimos**

En cuestión a los ERTES y en materia de consumidores y usuarios, la relación de los ERTES derivado del RD del estado de alarma:

- **ERTE:** te permite suspender temporalmente el trabajo o disminuir temporalmente una jornada por el plazo que transcurra una circunstancia.
- **ERTE de fuerza mayor por el coronavirus.** Tiene dos peculiaridades:

1. El plazo para comunicar el ERTE a tu plantilla es inferior a 5 días, y si no hubiera



REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE GOLF

contestación por parte de la administración se dará por autorizado.

2. Minora la comunicación que tienes que hacer por ámbito de plantilla inferior a 50 empleados.

Con el estado de ERTE, siempre que concurra el estado de fuerza mayor, hace que tu negocio tenga que estar cerrado o aunque pudiera estar abierto, este no tuviera suministros de material.

❖ Circunstancia peculiar:

En términos generales en Andalucía, están aceptando todos los ERTES, en Madrid y Cataluña no están en la misma situación, ya que están desbordados. Como circunstancia grave del RD en materia del ERTE, se señala con **rango de norma de ley, establece que los 6 meses posteriores al levantamiento del estado de alarma, no se puede despedir a tramitar un ERTE por causas organizativas y económicas.**

❖ Ejemplo planteado:

Suponemos un club de 40 empleados que vuelve a abrir tras el fin de esta situación, en condiciones precarias, con ingresos muy bajos. No habría la posibilidad de realizar un ERTE o un ERE, esta situación llevaría al club a una quiebra

Si, la resolución práctica a la pregunta planteada.

Cuándo hay una reducción de ingresos podríamos entrar dentro del Art. 52 de despido por causa objetiva pero en la situación que se está, si me acojo al ERTE por fuerza mayor Covid 19, **me permiten no pagar las cuotas de la Seguridad Social, si tienes menos de 50 empleados.** Las empresas con un número **mayor a 50 empleados, pagaría el 25% de la cuota de la Seguridad Social** por cada empleado, en cuanto a la remuneración del empleado. **Cada empleado percibirá hasta el 70% de su base reguladora** conforme a sus 6 meses anteriores. Como peculiaridad, si mi empleado lleva menos de 6 meses de antigüedad, se equiparaba a los demás trabajadores.

→ *El RD en la parte 1 del artículo 36, se habla de la buena Fe y ofrecer soluciones que restaure la reciprocidad de interés de contrato.*

Se ha dejado de ofrecer servicio en los meses de marzo, abril y junio, estamos ante un incumplimiento parcial y se está en la obligación de que tengan la sensación de que estamos haciendo algo sobre esto, sobre todo cuando han pagado por anticipado. Cuando la situación es con los Pack de Touroperadores. Aquí nos encontramos con dificultades para no devolverlos. Según la norma citada anteriormente del viaje combinado, lo mejor es ofrecer bonos canjeables dentro de un año tras el levantamiento del estado de alarma. **Hay que manifestar que la propiedad está cuidando las instalaciones para cuando se abra el campo en junio, este estará en las mejores condiciones posibles.**

Es recomendable hacer reducciones de jornada a los trabajadores para defendernos de cara a los socios, explicando que parte de su dinero ayuda a los trabajadores para mantener ese servicio

En el pago del Fee anual, existen dos partes:

1. Juego en el campo.
2. Uso de zonas comunes, gastos generales de implementación

No se puede cobrar el uso del campo, driving range, putting green, etc. pero del resto si. Parte de la cuota va para el juego y el resto para las demás zonas. Hay que ofrecer soluciones cómo pago el 75% de la cuotas o hacer rebajas en cuotas del año que viene.

PREGUNTAS Y CONCLUSIONES

❑ ¿Cómo se formula una extensión de ERTE, o cambio a ERE, una vez termine el período de confinamiento y nos dejen volver a abrir para poder ajustar la carga laboral a la realmente necesaria durante el previsto período de transición?

Los empleados afectados por un ERTE, no pueden ser despedidos durante los seis meses posteriores al volver a su puesto. Si la empresa decide hacerlo, tendrá que pagar todo lo que se había ahorrado en cotizaciones a la Seguridad Social. Se considera, en su opinión, que esta medida está orientada por el ministerio de Trabajo para evitar que las empresas prolonguen ERTES con ERES, durante ese tiempo la empresa debería recuperarse o haber recuperado sus beneficios. Ahora bien, como no existe limitación o prohibición de proceder a despidos de trabajadores, la única obligación es mantener durante esos seis meses al mismo número de empleados que la empresa tenía a fecha 29 de febrero de 2020. Una vez termine el período de confinamiento y se reactive la actividad se entrará en una etapa de transición para la empresa que seguramente tendrá que estudiar, analizar y resolver sus cargas laborales que, si no hay un reajuste, vendrá abocada a su cierre.

Como consecuencia y en CONCLUSIÓN a lo que se nos pregunta, independientemente de que por parte del Gobierno puedan arbitrarse 2 nuevas fórmulas legales para el supuesto planteado, se estima que sería perfectamente factible y justificable el inicio y presentación de un nuevo y distinto ERE basado en una combinación de causas económicas (situación negativa a nivel económico, con descenso persistente y sin expectativas de ingresos, justificación de pérdidas, etc.) y causas de producción (cambios en el mercado en el que opera la empresa en cuanto a la demanda de los servicios que presta o productos que vende). Sería cuestión de analizar, técnica y jurídicamente, la forma de plantear el ERE del que se habla (suspensivo, reducción de jornada...). Pudiera darse el caso también de plantear una extinción de la relación laboral por despido objetivo de los trabajadores afectados por el ERTE, ya que, en este caso, no sería necesaria la reincorporación de los mismos, aunque sí hay que cumplir con todos los requisitos que se establecen en el Estatuto de los Trabajadores a tal efecto (comunicación mediante preaviso al trabajador, puesta a disposición de la indemnización, finiquito, etc...).

❑ ¿Cuál es el tratamiento que tenemos que dar a los contratos fijos discontinuos que todavía no se habían incorporado, pero que el estado de alarma coincide con el inicio de la temporada?

Los trabajadores fijos discontinuos que aún no se habían incorporado a sus puestos de trabajo porque las empresas no los habían llamado tienen garantizado el cobro del paro en caso de que su compañía haya presentado un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) a

causa de la crisis provocada por el coronavirus.

Se trata de trabajadores en periodo de inactividad, y que no pueden incorporarse al trabajo en la fecha prevista a consecuencia del impacto del **COVID-19**. En estos supuestos, constituye situación legal de desempleo la comunicación empresarial de imposibilidad de reincorporación. Se acreditará mediante certificado de empresa, a efectos del acceso a las prestaciones o subsidios que correspondan en cada caso. **La prestación por desempleo se percibirá durante un periodo de 90 días. (Art. 25.6 R. D-Ley 8/2020, de 17 de marzo)**

La empresa que formaliza un **ERTE** de suspensión, no tiene obligación de incluir a trabajadores fijos discontinuos que aún no han sido llamados, puesto que la inclusión de los fijos discontinuos dependerá del calendario fijado en el **ERTE** en relación a la fecha comunicada de llamamiento.

❑ **¿Cuáles son las diferentes acciones que puede tomar la empresa para recortar costes de mantenimiento una vez haya finalizado el estado de alarma?**

1. Proyectar los flujos de caja que nos indiquen cómo se encuentra la empresa

Estimación del dinero que se espera que ingrese y que salga del negocio, incluyendo todos los ingresos y gastos proyectados que cubra un período de 12 meses, pudiendo cubrir en los momentos actuales un período más corto, como un mes o una semana.

2. Analizar los gastos y tratar de reducirlos o aplazarlos

¿Programas o servicios de pago mensual que se puedan bloquear temporalmente? ¿Compras de material que estuvieran previstas y se puedan posponer? Otros gastos (solicitud de aplazamiento).

3. Proveedores

Renegociación (aplazamiento en los plazos con proveedores más habituales y fieles).

4. Tener en cuenta el riesgo de crédito comercial

5. Ampliar pólizas de crédito y financiación a corto plazo

Ante tensiones de liquidez de carácter temporal, se puede tratar de negociar una especie de créditos de campaña.

6. Gestionar y tramitar adecuadamente ayudas directas que se están habilitando para apoyar la liquidez de las empresas (líneas ICO, etcétera).

Se recomienda hacerlo de inmediato, se trata de programas limitados en cuantía o en el tiempo, en los que hay que intentar ser de los primeros solicitantes para no quedarse fuera.

7. Ajustar servicios mínimos para conseguir que las instalaciones no sufran daños irreparables, deterioro superficies sensibles (greenes).

8. Estudiar plan reestructuración de plantilla (extinciones contratos de trabajo,

despidos causas objetivas, etc.).

❑ **Desde un club comercial, si continuamos con un ERTE por baja productividad, una vez se levante el estado de alarma, habrá alguna ley que nos ampara para no tener que indemnizar a los clientes que tienen su reserva confirmada para ese periodo?**

Siempre se podrá alegar la causa de **fuerza mayor**. Hay base jurídica para evitar la indemnización **Artículo 1105 del Código Civil** se refiere, aunque no la mencione expresamente, y juntamente con el caso fortuito, a la **fuerza mayor** cuando establece que: *“Fuera de los casos expresamente mencionados en la ley, y de los en que así lo declare la obligación, nadie responderá de aquellos sucesos que no hubieran podido preverse, o que, previstos, fueran inevitables.”*

❑ **¿Cómo queda la figura del director dentro de la negociación que seguro nos espera después del ERTE y se planteen en muchos casos ERES?**

Habrán campos de golf que requieren un perfil de gerente más orientado al mantenimiento del campo, otros requieren un director más orientado a las relaciones públicas y comerciales, otros campos un perfil más económico o financiero, etc.

Todos deben tener unos conocimientos claros de cada una de las áreas específicas que se encuentran dentro de un campo de golf como son el derecho, los Recursos Humanos, mantenimiento, habilidades directivas, relaciones públicas, marketing, economía, restauración, tienda, inmobiliaria y muchas áreas más que se encontrarán dentro de la problemática de cada Club. Las consecuencias: el director, como figura relevante dentro de la organización del Club en su consideración de empresa, será difícil que la organización pueda prescindir de sus servicios y mucho menos justificar ante un futuro **ERE** la extinción de su relación laboral y considerarla positivamente la Autoridad Laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo

❑ **Hay muchas dudas respecto si los trabajadores afectados por ERTE se tienen que dar de alta como demandantes de empleo, según la CCAA parece diferente. ¿Los afectados parcialmente también tendrían que hacerlo?**

Debido al cierre de las Oficinas de Empleo, tanto los trabajadores afectados totalmente por el **ERTE** como los afectados parcialmente y para facilitar la tramitación, no tendrán que inscribirse al paro ni realizar ningún otro trámite. Esto correrá por parte de la empresa que haya solicitado el expediente de regulación de empleo temporal por causa mayor. **La empresa comunicará a las autoridades qué empleados están afectados por la medida.**

El trabajador será inscrito de oficio y automáticamente en situación de desempleo ante el servicio de empleo de la Comunidad Autónoma, por comunicación electrónica de la empresa. Todas las demandas serán renovadas automáticamente. **Esta medida se mantendrá mientras esté vigente el estado de alarma.**



REAL FEDERACIÓN ESPAÑOLA DE GOLF

Se suspenden los plazos en la presentación de las solicitudes por desempleo y no se recortan los derechos por presentar solicitudes fuera de plazo.

Con el cierre de las oficinas de trabajo por las medidas de prevención ante el **COVID-19**, la gestión para inscribirse como demandante de empleo y poder solicitar la tarjeta puede realizarse vía Internet. Normalmente se hace a través de la web o a través de una aplicación móvil. Si no se tiene acceso a Internet, incluso telefónicamente, como ocurre en la C.A. Andalucía.

❑ ¿Es posible desde el punto de vista legal solicitar al Ayuntamiento un ajuste del importe del IBI de este ejercicio, por la situación de causa mayor en la que nos encontramos?

La suspensión de los términos y la interrupción de los plazos administrativos para la tramitación de los procedimientos de las entidades del sector público, no será de aplicación a los plazos tributarios, sujetos a normativa especial, ni afectará, en particular, a los plazos para la presentación de declaraciones y autoliquidaciones tributarias (Disposición Adicional 3a del R. D. 463/2020, de 14 de marzo). **IBI**

Algunas comunidades y ayuntamientos han adoptado medidas tendentes a menudo a ampliar los plazos de presentación y pago de declaraciones o autoliquidaciones.

Consultar páginas web de la administración correspondiente, o llamar a la Consejería de Hacienda autonómica o al Ayuntamiento del que se trate.

En la **Comunidad de Madrid** se ha acordado que a efectos de cómputo de plazos en los procedimientos administrativos que se tramiten en el ámbito de la Comunidad de Madrid, se declaran como días inhábiles los comprendidos entre el 13 y el 26 de marzo de 2020, ambos inclusive, incluso para los plazos computados por meses.

El **Ayuntamiento de Madrid** ha ampliado (salvo en los procedimientos de adjudicación de contratos sujetos a la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, sometidos a tramitación electrónica), todos los plazos no vencidos de los administrados frente al Ayuntamiento a la fecha de cierre de las oficinas, incluidos los de interposición de recursos y los de prescripción, hasta que se proceda a la reapertura al público de las oficinas, por un número de días igual a los que las oficinas hayan permanecido fuera de servicio.

Con efectos exclusivos para el ejercicio 2020, se considera que los inmuebles destinados a los ***usos de ocio** y hostelería y comercial son de especial interés o utilidad municipal por circunstancias de empleo. A tal efecto, tendrán derecho a una bonificación de la cuota íntegra del impuesto los bienes inmuebles (**IBI**) del 25 % que estará condicionada al mantenimiento del promedio de la plantilla de trabajadores durante el periodo impositivo.

CONCLUSIONES

- **Según Art. 36 RD**, se restringen actividades no esenciales, comerciales con público, de ocio y también industriales. Cierre absoluto de campos de golf por ahora, causa de fuerza mayor de los ERTES y no poder prestar servicio.
- **Según Artículo 4 RD**: Servicios mínimos en mantenimiento de campos, por lo tanto no están completamente cerrados. Esto tendría doble sentido: 1. Necesidad de trabajar y 2. Se puede demostrar cierta actividad de cara a los socios para las cuotas de mantenimiento.
- Los gerentes deberán prever nuevos procedimientos de marketing de ventas. Entregar al consumidor o usuario un bono para ser utilizado dentro de un año desde la finalización de la vigencia del estado de alarma y sus prórrogas.
- El ERTE te permite suspender temporalmente el trabajo o reducción de jornada por el plazo que transcurra una circunstancia. Los empleados afectados por un ERTE, no pueden ser despedidos durante los seis meses posteriores a volver a su puesto.
- Diferentes acciones que puede tomar la empresa para recortar costes de mantenimiento una vez haya finalizado el estado de alarma.
 - Proyectar flujos de caja que indiquen situación de la empresa
 - Analizar gastos y tratar de reducirlos u aplazarlos
 - Renegociación con proveedores
 - Tener en cuenta el riesgo de crédito comercial
 - Ampliar pólizas de crédito y financiación a corto plazo
 - Gestionar y tramitar adecuadamente ayudas directas que se están habilitando para apoyar la liquidez de las empresas (líneas ICO)
 - Ajustar servicios mínimo para conseguir que las instalaciones no sufran daños (deterioro de greenes)
 - Estudiar un plan de reestructuración de plantilla (Extinción de contratos, despidos causas objetivas, etc.)