



## **El Consejo General de Dentistas informa sobre las nuevas medidas anunciadas por el Gobierno en relación a la aplicación de ERTEs en las empresas**

- **En la aplicación de ERTEs, las clínicas dentales pueden demostrar, como opción adicional, la ausencia de material necesario para continuar con su actividad respetando los protocolos y medidas de PRL para sus propios empleados.**

**Madrid, 18 de marzo de 2020.** El Gobierno ha aprobado en Consejo de Ministros un Real Decreto que contempla nuevas medidas económicas para hacer frente a la situación provocada por el coronavirus.

Entre estas medidas se encuentra la flexibilización de las condiciones para que las empresas, afectadas por la situación provocada por la pandemia, puedan aplicar Expedientes de Regulación Temporales de Empleo (ERTE).

Un ERTE es una suspensión de los contratos de carácter temporal, aunque también se puede traducir en una reducción de la jornada. Lo regula el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores. Mientras que el expediente de regulación de empleo (ERE) está definido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores como despido colectivo.

Ambos procedimientos son controlados por la Inspección del Trabajo y se requiere de asesoramiento legal personalizado para planificarlos y llevarlos a cabo. Un ERTE es temporal, es decir, la salida del trabajador de la empresa es limitada en el tiempo. Un ERE implica el despido para siempre del empleado.

El Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre regula las pautas para llevar a cabo tres tipos de procedimientos, tanto si se trata de un ERE o de un ERTE: despido colectivo, suspensión de contrato o reducción de jornada.

Los empleados afectados por un ERTE deben ser readmitidos una vez termine el plazo temporal que se ha estipulado, sin recibir ningún tipo de indemnización. Tanto si se trata de una suspensión como de una reducción de jornada, podrán solicitar la prestación por desempleo, a la que tendrán acceso dependiendo de sus circunstancias económicas y cotizaciones existentes, en líneas generales, si han cotizado más de 360 días.

Excepcionalmente y según Decreto-Ley 8/2020 de 17 de marzo de 2020, las personas afectadas tendrán derecho a dicha prestación aunque no cumplan con el mencionado periodo de cotización, e igualmente dicho tiempo utilizado no computará a efectos de



consumir los periodos máximos de percepción de la prestación legalmente establecidos.

El ERTE se puede aplicar sin tener en cuenta el número de trabajadores que tenga la compañía y también se puede aplicar a una parte de la plantilla. Se pueden alegar **causas técnicas** (cambios en los métodos de producción), **causas organizativas** (cambios en los sistemas y métodos de trabajo del personal o el modo de organizar la producción) y **causas productivas** (se dan variaciones en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende comercializar). En estos casos, se deberá realizar un periodo de negociaciones de un mínimo de 15 días. El Real Decreto antes citado modifica estos casos dejando reducido dicho plazo a siete días.

**En los ERTE que se inicien como consecuencia de la epidemia del coronavirus hay una peculiaridad: se fundamentan en motivos de fuerza mayor**, en este caso, por el contagio masivo que recoge el artículo 31 y siguientes del RD 1483/2012 de 29 de octubre. En estos procedimientos no es necesario desarrollar el periodo de consultas. La existencia de fuerza mayor debe ser constatada por la autoridad laboral.

**Las clínicas dentales, además, pueden demostrar como opción adicional, la ausencia de material necesario para continuar con la actividad respetando los protocolos y medidas de prevención de riesgos laborales** (mascarillas, productos sanitarios, protecciones, etc...) **para sus propios empleados**, a los que como empleadores debemos garantizar su salud en el puesto de trabajo.

**Todos los ERTE de suspensión de contrato o reducción de jornada se considerarán de fuerza mayor si son causados directamente por cualquiera de las medidas adoptadas para combatir la epidemia de COVID-19**, o motivados directamente por las consecuencias de la epidemia de coronavirus, falta de suministro que impidan desarrollar la actividad, de movilidad de las personas, contagio o aislamiento preventivo de plantilla por ejemplo. Habrá de ser acreditado. Se resolverán en el plazo máximo de cinco días, previo informe de la Inspección de Trabajo que deberá ser emitido antes de cinco días, y con efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

No existe un plazo mínimo. Por su carácter temporal, uno de los pasos más importantes es determinar por cuánto tiempo se prolongará el ERTE. Como en el caso del coronavirus no sabemos cómo se desarrollarán los acontecimientos, lo razonable parece ser establecer un periodo más amplio que los 15 días del Estado de Alarma para que el empleador tenga un poco más de margen, en caso de que la situación se prolongue. Si finalmente esto se resuelve antes, el empresario puede pedir a los empleados que se reincorporen antes del plazo máximo que se establece en el ERTE.

Durante el plazo de duración del ERTE, el empleador continuará pagando la aportación empresarial a la Seguridad Social. No obstante, **el Real Decreto establece que, en los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada autorizados en base a causa de fuerza mayor temporal vinculada al Covid-19, la Seguridad**



**Social exonere del 100% de su pago a las empresas de menos de 50 empleados** (y del 75% al resto) así como lo relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado en base a dicha causa de fuerza mayor.

No se les aplicarán las especialidades previstas en el Real Decreto-Ley a los expedientes de regulación de empleo para la suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de jornada iniciados o comunicados antes del 18 de marzo de 2020 y basados en las causas previstas en el mismo.

Las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo serán de aplicación a los afectados por los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada comunicados, autorizados o iniciados con anterioridad al 18 de marzo de 2020, siempre que deriven directamente del COVID- 19.

Las medidas recogidas con excepcionalidad en el real decreto-ley estarán vigentes solo mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19.

#### **Otras medidas del Real Decreto:**

Las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma, cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del Covid-19. Su remuneración se verá reducida en la misma proporción. Ambas partes deberán hacer lo posible por llegar a un acuerdo.

Con carácter excepcional y vigencia limitada a un mes, a partir de la entrada en vigor del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, o hasta el último día del mes en que finalice dicho estado de alarma, de prolongarse éste durante más de un mes, **los trabajadores por cuenta propia o autónomos, cuyas actividades queden suspendidas**, en virtud de lo previsto en el mencionado Real Decreto, o, en otro caso, cuando su facturación en el mes anterior al que se solicita la prestación se vea reducida, al menos, en un 75 por ciento en relación con el promedio de facturación del semestre anterior, **tendrán derecho a la prestación extraordinaria por cese de actividad**, esta se determinará aplicando el 70 por ciento a la base reguladora, calculada de conformidad con lo previsto en el artículo 339 de la Ley General de la Seguridad Social, aprobada mediante Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.



## Consejo General de Colegios de Dentistas de España

*Creado en el año 1930, es el Órgano ejecutivo de la Organización Colegial de Dentistas. Entre sus competencias destacan la coordinación de la política general de la Organización Colegial, la ordenación del ejercicio de la profesión, la representación y la defensa de los intereses de sus profesionales, y la promoción del derecho a la salud odontológica de los españoles. Es también competencia del Consejo General la elaboración, desarrollo y actualización del Código Ético y Deontológico estatal de la profesión, así como de la promoción social, científica, cultural y laboral de la Odontología y la Estomatología.*

Calle de Alcalá, 79 - 2º - 28009 Madrid

**CONSEJO DENTISTAS**

Teléfono: 914 264 414

Departamento de Prensa

[prensa@consejodentistas.es](mailto:prensa@consejodentistas.es)