**CORONAVIRUS (FAQS COVID-19), 25 PREGUNTAS Y RESPUESTAS**

**A FECHA DE 18 DE MARZO DE 2020**

**1.- ¿Que debo o puedo hacer con mi clínica dental durante estas dos semanas?**

El reciente Real Decreto 463/2020, de 14 de Marzo, por el que se declara el Estado de Alarma, en su Art. 7º.1.b) permite a los ciudadanos acudir a centros, servicios y establecimientos sanitarios y no contempla el cierre de los mismos.

Ahora bien, el obligatorio confinamiento de la población en sus casas os esta provocando la anulación de muchas visitas de pacientes de tratamientos no urgentes y/o inaplazables. Por otro lado, es dudoso que la policía permita el desplazamiento a ciudadanos para, por ejemplo, realizarse una simple limpieza bucal.

En cualquier caso, es una decisión personal de los titulares y responsables sanitarios de cada Clínica Dental, si bien, la opción de mantenerla abierta será siempre que se pueda contar las EPls adecuadas para garantizar la seguridad de los trabajadores y de los pacientes. De no ser así, deberá cerrarse, incluso para tratamientos urgentes y/o inaplazables.

De hecho, desde el Consejo General de Dentistas han recomendado que solo se atiendan urgencias y emergencias y, además, están presionando al Gobierno para decrete el cierre de las Clínicas Dentales, salvo para dichos tratamientos urgentes o inaplazables.

**2.- ¿Puedo obligar a mis trabajadores a tener que venir a trabajar a la Clínica?**

Si puedes. Pero siempre que puedas garantizarles el cumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales en su puesto de trabajo y el cumplimiento de todas las recomendaciones profilacticas emitidas por la Autoridades Sanitarias competentes. Si estas garantías se producen, el empleado que no acuda a su puesto de trabajo puede ser objeto de un expediente disciplinario.

El trabajador solo podrá negarse en los siguientes casos :

* Siempre que exista, de forma justificada, un riesgo grave e inminente de contagio. Por ejemplo, que alguien de la Clínica esté contagiado.
* O que no haya los equipos de protección individual (EPls) para los trabajadores.
* Además, el Consejo de Ministros acaba de aprobar ayer martes, 17 de marzo, que todos los trabajadores por cuenta ajena tendrán derecho a reorganizar o reducir su jornada laboral, incluso hasta el 100%, para cuidar a familiares, mayores o niños ante el cierre de colegios y servicios sociales.

El citado Real Decreto de ayer también establece que el trabajador que acredite estas circunstancias excepcionales de trabajo y reduzca restrinja jornada laboral vera su salario, porcentualmente, afectado y sin que tenga derecho a una prestación que complemente la diferencia salarial.

**3.- Si decido cerrar mi clínica ¿qué hago con los pacientes que necesitan un seguimiento de su tratamiento?**

Se puede hacer un seguimiento telefónico, o bien presencialmente si el tratamiento es imprescindible e inaplazable, ponderando en todo caso el riesgo-beneficio para la salud del paciente y la salud del profesional y sus trabajadores.

**4.- Ante la movilidad reducida decretada ¿puedo acudir a mi clínica dental a prestar servicios asistenciales?**

Si puedes. Ahora bien, conviene que lleves encima tu carnet colegial para poder acreditar, ante los cuerpos de seguridad (o el ejercito) que puedan interceptarte, que eres dentista y te diriges a tu clínica dental.

A los empleados conviene darles cumplimentada una certificación q para que puedan justificar su contratación laboral y la dirección de su puesto de trabajo. El Colegio a preparado un modelo.

**5.- Que medidas preventivas debo adoptar en mi clínica**

Conforme con lo establecido en la [LPRL](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/l31-1995.html), la empresa tiene la obligación de velar por la salud de las personas trabajadoras y adoptar todas las medidas que resulten necesarias para preservar la salud de éstas. Los servicios de prevención de las empresas están obligados a proporcionar a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo.

En primer lugar, se debe informar a todo el personal, de acuerdo con las instrucciones que las Autoridades Sanitarias vayan indicando para la lucha contra el Coronavirus.

Cuando sea necesario para la realización de las actividades, la empresa debe facilitar los Equipos de Prevención Individual (EPIs) adecuados. Asimismo, en aquellas actividades en las que un gran número de personas trabajadoras permanecen de forma continuada en el lugar de trabajo se debe tener vigilancia específica.

**6.- Si no adopto medidas preventiva ¿qué puede ocurrir?**

Si se produce un contagio en mi clínica porque no he adoptado ninguna medida de prevención ante el virus, este contagio es considerado accidente de trabajo y se producirá un recargo por falta de medidas de seguridad de las prestaciones que la Seguridad Social abone por la enfermedad, a más de ser sancionada por infracción grave, con multas de hasta 40.985.-€

**7.- Si por orden de la autoridad competente se cierra o cierro la actividad asistencial, ¿puedo trabajar en la clínica haciendo tareas administrativas?**

En principio si, pero con dudas. La Policía esta siendo cada vez más restrictiva y conocemos el caso de un hostelero al que no se le dejó entrar a su establecimiento realizar dicha actividad.

**8.- Si se decide por la administración cerrar las clínicas y decido no cerrar, ¿qué me puede pasar?**

Puede tener graves sanciones además de asumir responsabilidades por posibles contagios.

**9.- ¿Puedo enviar a mis trabajadores de vacaciones durante la situación de alarma?**

No es posible que la empresa imponga la fecha de disfrute para cerrar durante la situación creada por el coronavirus.

Las vacaciones tienen que realizarse de acuerdo con el calendario de vacaciones que rija en la empresa. En caso contrario, el periodo de disfrute tiene que ser consensuado entre ambas partes.

**10.- Soy propietario de una clínica dental con personal a mi cargo ¿puedo solicitar un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE)?**

ERTE es un instrumento legal pensado, precisamente, para **situaciones de crisis temporales** y que permite suspender temporalmente los contratos de los trabajadores o reducir su jornada y su retribución. Se trata de una herramienta reconocida en el [Estatuto de los Trabajadores](https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430), en su artículo 47.

Existen dos procedimientos de acceso a los ERTES, uno por causa de fuerza mayor y otro por causas organizativas, técnicas o de producción. Este último procedimiento es el establecido para supuestos en los que se produce un descenso de la actividad como puede ser por una disminución de entrada de pacientes o por la imposibilidad de atender pacientes por la falta de materiales de proveedores (materiales propios del ejercicio profesional, distintos a los exigidos para la lucha contra el coronavirus).

Ayer, martes 17 de Mayo, el Consejo de Ministros ha acordado agilizar los procesos de autorización de ERTE para las empresas afectadas por la situación del coronavirus, tanto en procedimientos por fuerza mayor, como por causas organizativas, técnicas o de producción.

El problema para las Clínicas Dentales es que, al no haberse declarado su cierre obligatorio, la Autoridad Laboral de Bizkaia nos manifestó, en un principio, que no nos podía asegurar que fuese a reconocer ERTEs por fuerza mayor a las clínicas dentales. Ahora bien, ayer, tras la emisión del Real Decreto Ley, nos manifestaron que las posibilidades que se puedan aceptar han aumentado.

Esperemos que dicho cambio de criterio se confirme dado que sino os veríais abocados a solicitar el ERTE, no por fuerza mayor, sino por causas organizativas, técnicas o de producción. Procedimiento mucho más complejo y largo y con el que no se obtiene la exención del empresario al pago cotizaciones a la Seg Social por sus trabajadores, ni el beneficio de la retroacción.

En cualquier caso, a quienes presentéis un ERTE, mi consejo es que lo intentéis invocar por causa por fuerza mayor derivadas de las distintas medidas gubernativas adoptadas a consecuencia del Coronavirus incluidas en la declaración del estado de alarma. Para ello deberíais alegar, de forma muy detallada y acreditada, todas o algunas de las circunstancias (cuantas más, mejor) :

* Que exista un riesgo inminente de contagio por el coronavirus (por ejemplo, en el caso de que ya se haya detectado algún caso dentro de la plantilla, y ello obligue a confinar a todo o parte del de personal en sus casas haciendo cuarentena).
* La tasa de absentismo laboral impide el desarrollo de la actividad por encontrarse el grueso de los empleados de baja por infección de coronavirus o por estar aislados preventivamente.
* La falta de stock y el desabastecimiento de equipos de protección individual (EPls) os impide garantizar vuestra protección, la de vuestros trabajadores y la de vuestros pacientes. Por ejemplo, por la falta de mascarillas auto filtrantes FFP2 o FFP3 y/o guantes profilácticos.

Los que hayáis atendido las llamadas a la donación de equipos de protección individual a la Sanidad Pública, deberíais mencionarlo y acreditarlo.

Explicar que vuestra actividad profesional os obliga a estar a muy poca distancia del paciente y la utilización de aerosoles es muy habitual, lo que incrementa el potencial de contagio.

* Que la situación actual de restricción de transportes públicos y limitaciones a la deambulación de la personas ha implicado la cancelación de la totalidad de las citas

previstas, con la excepción de alguna urgencia, os ha abocado, ante la falta de trabajo y nula facturación, a cerrar vuestra clínica dental.

De todas formas es recomendable que aunque solicitéis el ERTE por causa de fuerza mayor, por si os lo deniegan, a la vez vayáis adelantado los pasos para, inmediatamente, iniciar un ERTE por causa organizativa, técnica o de producción.

**11.- ¿Consecuencias derivadas de la obtención de un ERTE?**

En virtud del Real Decreto aprobado ayer :

* Se agilizan los plazos.
* El ERTE se puede aplicar sin tener en cuenta el número de trabajadores que tenga la clínica y también se puede aplicar solo a una parte de la plantilla.
* Os permitirá suspender los contratos laborales o reducir la jornada laboral de vuestros empleados.
* La reducción de la jornada podrá ser entre un 10 y un 70%. Mientras se aplique la reducción no se podrán realizar horas extraordinarias, salvo casos de fuerza mayor. Solo fuerza mayor
* Las empresas estarán exentas de abonar la aportación empresarial a la Seg. Social y demás contingencias durante el periodo de vigencia, previa solicitud identificando a los trabajadores. Ahora bien, este beneficio solo se concede para los ERTEs por causa de fuerza mayor.
* Los periodos exentos de cotización para la empresa contarán a los efectos de cotización para los trabajadores.
* El reconocimiento de un ERTE por causa de fuerza mayor conllevará la retroactividad de sus efectos. Beneficio que no tienen los ERTEs por causas productivas, técnicas o de producción.
* Los empleados afectados por un Erte:
* Dejaran de percibir los salarios de la empresa o, en los casos de reducción de jornada, lo verán reducidos.
* No tendrán derecho a ningún tipo de indemnización.
* Tendrán que ser readmitidos una vez termine el plazo temporal que se ha estipulado
* No perderá sus derechos correspondientes por **antigüedad,** ni sus correspondientes **vacaciones**.
* Si se tratada de una suspensión como de una reducción, podrán solicitar la prestación de desempleo. Excepcionalmente tendrán derecho aunque no cumplan con el periodo de cotización legalmente establecido. Además el tiempo que dure la prestación no computara a efectos de consumir los periodos máximos de percepción de la prestación. La base reguladora será el resultado de computar el promedio de las bases de los últimos 180 días cotizados en la empresa.

Obviamente, este tipo de medidas sólo serán válidas para relaciones laborales anteriores a la publicación de la norma. Y todas estas medidas laborales están supeditadas a que las empresas mantengan el empleo durante seis meses desde la reanudación de la actividad.

**12.- Si mi clínica cumple con alguno de los requisitos para solicitar un ERTE por fuerza mayor, ¿cuál seria el procedimiento?**

El procedimiento sería:

* Solicitud a la Autoridad Laboral Administrativa. Se puede hacer telemáticamente a través de la página “Euskadi.eus”.

A la solicitud se acompañará de un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, así como, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa.

La empresa deberá comunicar su solicitud a los trabajadores y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas.

* La Autoridad Laboral Administrativa potestativamente podrá recabar un informe de la Inspección de trabajo y Seg. Social pudiendo solicitar cualquier otra actuación o informe que considere indispensable.
* La Autoridad Laboral competente dictará la resolución en el plazo máximo de 5 días desde la presentación de las solicitud, limitándose a constatar la existencia o inexistencia de la fuerza mayor. La resolución autorizará a la empresa a suspender los contratos o proceder a la reducción de la jornada con efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.
* Recibida la notificación, la empresa deberá dar traslado de su decisión a los representantes de los trabajadores.

En el caso de que la resolución administrativa no constate la existencia de fuerza mayor, la empresa podrá iniciar un ERTE por causa de fuerzas organizativas, técnicas o de producción, con las desventajas que anteriormente os he expuesto. Como os comentado anteriormente, este procedimiento convendría iniciarlo casi a la vez que el de fuerza mayor ylo mejor sería instarlo por causas organizativas, aunque en la memoria se haga mención a la delicada situación económica derivada de la carga de trabajo. Los pasos serían:

1º.- Notificar por escrito y 7 días de antelación a los representantes de los trabajadores la intención de la empresa de iniciar un ERTE. Y si carecen de representantes, el plazo se amplia a 15 días, para que los trabajadores puedan constituir una representación denominada ad hoc que es elegida por los propios trabajadores.

2º.- Una vez pasado el plazo, el empleador debe comunicar a la Autoridad Laboral y a los representantes de los trabajadores (los legales o los de comunicación ad hoc) el inicio de las consultas. Se debe acompañar una documentación, que tenéis a vuestra disposición en la pagina web del Gobierno Vasco, que como mínimo debe contener, en los casos en que se invoquen causas productivas, lo siguiente:

1. Copia de la comunicación entregada a los representantes de los trabajadores o a los propios trabajadores sobre la intención de iniciar el procedimiento. El Gobierno Vasco remitirá una copia al SEPE y a la Inspección de Trabajo que debe emitir un informe. Entiendo que en una situación como la actual la Inspección se limitará a emitir informes en los supuestos en los que no se alcance un acuerdo.
2. Especificación de las causas que motivan la suspensión de contratos o la reducción de la jornada cuando sea el caso.
3. Una memoria explicativa y informes técnicos que acrediten su concurrencia de la causa productiva. En condiciones normales los informes son imprescindibles pero entendemos que en la situación actual la autoridad laboral no lo va a exigir debido a que nos encontramos ante una situación generalizada que no necesita acreditación.
4. Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el ERTE.
5. Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente durante el último año.
6. Concreción de las medidas de regulación de empleo que se pretenden.
7. Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores de la plantilla afectados por el ERTE cuando no afecta a toda la plantilla.
8. La identidad de los representantes de los trabajadores y si no se hubiera constituido la comisión ad hoc hay que hacerlo constar.

A los representantes de los trabajadores (legales o comisión ad hoc) o a los propios trabajadores hay que entregarles una copia de lo entregado al Gobierno Vasco.

3º.- Es preceptiva la celebración de un periodo de consultas al objeto de lograr un acuerdo sobre la suspensión de los contratos y/o la reducción de la jornada de una duración no superior a 15 día

En la primera reunión se debe establecer un calendario de reuniones, en las que se levantará la correspondiente acta que deben firmar los asistentes, que salvo pacto en contrario deberá respetar lo que marca la normativa; la primera reunión se ha de celebrar en un plazo no inferior a un día desde la entrega de la comunicación. El período de implica la celebración de cómo mínimo dos reuniones si no se llega a un acuerdo en la primera. Las reuniones deben celebrarse con un intervalo no inferior a tres días ni superior a siete días.

4º.- Si se llega a un acuerdo se debe comunicar inmediatamente al Gobierno Vasco el mismo.

Es importante señalar que el acuerdo agiliza notablemente los plazos legalmente establecidos ya que aunque exista la obligación de preavisar con siete día a los representantes y con quince días a la plantilla que no cuenta con representación legal, si hay un acuerdo con la plantilla, la comisión negociadora se puede constituir inmediatamente y los mismo ocurre con el periodo de consultas que puede acabar con un acuerdo en la primera reunión.

**Por eso es fundamental hablar con los trabajadores inmediatamente, explicarles la situación y tratar de consensuar con ellos las medidas a adoptar.**

5º.- Si no se logra el acuerdo el empleador puede aplicar la medida, comunicándoselo inmediatamente al Gobierno Vasco, pudiendo los trabajadores impugnar la misma ante la jurisdicción social.

6º.- En ambos casos hay que notificar individualmente a cada uno de los trabajadores afectados las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada que se vayan a adoptar y la fecha de efectos de las mismas.

7º.- También es preceptiva la notificación al SEPE con carácter previo a la efectividad de la medida las medidas de suspensión o reducción adoptadas, ya que los trabajadores

afectados estarán en situación legal de desempleo debiendo el empleador mantenerles de alta y abonar las cotizaciones QUE LE CORRESPONDEN, CORRIENDO EL SEPE con las que corresponden a los propios trabajadores afectados.

8º.- Para el pago de las correspondientes prestaciones por desempleo se debe comunicar mensualmente al SEPE los períodos de actividad e inactividad de los trabajadores afectados por la suspensión o la reducción.

**13.- ¿Cuál es la diferencia entre un ERTE y un ERE?**

Los ERTE permiten a las empresas reducir la jornada o suspender durante un tiempo la relación laboral con sus trabajadores.

En cambio los ERE implican la finalización del contrato laboral y por lo tanto, el despido del trabajador. En caso de despido colectivo, el empleador está obligado a pagar una indemnización. No es así cuando se produce un ERTE porque el puesto de trabajo no se pierde.

**14.- ¿Qué prestación por desemplo percibiré tras el ERTE?**

El trabajador pasa a cobrar la prestación por paro que le toque, es decir, tiene derecho a recibir el 70% de la base reguladora mientras dure el periodo de paro de trabajo. Si la situación se alarga más de seis meses, la percepción baja al 50%.  
  
No hay un límite a la baja aunque la cantidad final sea inferior al salario mínimo interprofesional, de 950 euros mensual. Una persona que cobre 1.108 euros mensuales con prorrata de pagas incluida cobrará un subsidio de 775,60 euros. De la misma manera, un trabajador a jornada parcial y 600 euros de sueldo, tendrá una prestación de 420.-€

Las personas afectadas por ERTE continúan vinculadas a la compañía pero no cobran la nómina a final de mes, ni generan pagas extras ni vacaciones. La compañía puede optar a pagar la diferencia entre la mensualidad y la prestación de desempleo de manera voluntaria.

**15.- ¿Soy empleado por cuenta ajena ¿se pueden despedir procedentemente a causa de la pandemia?**

En principio no. El despido tiene que asociarse a una causa estructural objetiva y no a una causa temporal. Para eso está el ERTE.

**16.- ¿Cómo empleado, volveré a mi puesto después del ERTE?**

El ERTE es una medida temporal y, cuando no existan las causas que lo motivaron, los trabajadores deben volver a sus puestos o recuperar sus jornadas anteriores.

**17.- ¿qué pasa si me contagio fuera de la clínica?**

Seas empleado por cuenta ajena o autónomo, daría lo mismo que te contagies dentro o fuera de la clínica, pues sería una baja por accidente laboral y te correspondería, el primer día el 100% y a partir de ahí el 75% de su base reguladora.

Será la Mutua quien se encarge de tramitar este tipo de prestación.

**18.- Soy Autonomo y he tenido que dejar de trabajar por la epidemia ¿de que ayudas puedo disponer?**

A día de hoy, y a expensas de lo que acuerde hoy el Consejo de Ministros, las únicas medidas excepcionales de las que pueden beneficiarse los autónomos son:

1. **Asimilación de la baja al accidente de trabajo.** Esto implica que si, hasta ahora, un autónomo por una enfermedad común tenía derecho a percibir una cantidad determinada a partir del cuarto día de padecerla, ahora, con la asimilación al accidente laboral, tiene derecho a cobrarla desde el primer día. La tramitación deberá efectuarse a través de las mutuas siguiendo este [protocolo de actuación](https://ata.es/protocolo-de-actuacion-para-trabajadores-autonomos-ante-el-covid-19/) que recomienda ATA.
2. **Aplazamiento del pago de impuestos sin intereses**. Entran aquí impuestos como el IVA o el IRPF.

El art 14 del RDL 7/2020, de 13 de marzo solo prevé ayudas en el sentido de aplazamiento de deudas tributarias a todas aquellas declaraciones-liquidaciones y autoliquidaciones el plazo de presentación de las cuales e ingreso finalice desde la fecha de entrada en vigor del Real Decreto de Alarma Santiaria ley y hasta el día 30 de mayo de 2020, ambas fechas incluidas.

Ahora bien, es requesito ineludible que el volumen de operaciones hay sido inferior a 6.010.121,04.-€

Este aplazamiento también será aplicable a :

1. Las correspondientes a obligaciones tributarias que deban cumplir el retenedor o el obligado a realizar ingresos a cuenta.
2. Las derivadas de tributos que deban ser legalmente repercutidos salvo que se justifique debidamente que las cuotas repercutidas no han sido efectivamente pagadas
3. Las correspondientes a obligaciones tributarias que deba cumplir el obligado a realizar pagos fraccionados del Impuesto sobre Sociedades.

Las condiciones del aplazamiento serán las siguientes:

1. El plazo será de seis meses.
2. No se devengarán intereses de demora durante los primeros tres meses del aplazamiento.

La Hacienda foral de Bizkaia ha aprobado hace unos días un conjunto de medidas, para autónomos y pequeñas y medianas empresas de menos de 50 trabajadores y que facturan por debajo de los 10 millones de euros anuales.

Por un lado, se ha optado por ampliar el plazo de presentación e ingreso de autoliquidaciones correspondientes al mes de febrero hasta el 14 de abril de 2020, mientras que el ingreso de las liquidaciones cuyo vencimiento se produzca a partir del 16 de marzo **se extenderá 15 días naturales**.

Pero además, se ha aprobado un aplazamiento excepcional de las deudas tributarias de trabajadores autónomos, microempresas y pequeñas compañías. Las deudas cuyo plazo voluntario de presentación e ingresos finalice entre el 16 de marzo y el 1 de junio podrán ser aplazadas sin garantía y sin devengo de intereses de demora.

El pago de estas deudas se suspenderá durante un periodo de tres meses desde la finalización del periodo voluntario, y se ingresará a partir de entonces en seis cuotas mensuales de igual importe.

También podrán acogerse a este aplazamiento excepcional los autónomos y pequeñas empresas y microempresas respecto a las deudas tributarias liquidadas por la Administración y cuyo plazo voluntario de ingreso finalice entre el 16 de marzo y el 1 de junio de 2020. El pago de estas deudas se realizará de la misma manera que la señalada en el apartado anterior.

Las personas físicas que realizan actividades económicas no estarán obligadas a autoliquidar e ingresar los pagos fraccionados de IRPF correspondientes al primer y segundo trimestre de 2020. Esta medida beneficia directamente a unos 35.000 contribuyentes que en estos dos pagos a cuenta ingresan a Hacienda unos**40 millones de euros**.

Paralelamente, el Gobierno Vasco ha aprobado en el Consejo de Gobierno de este martes un programa dotado de 300 millones ampliable a 500 para facilitar la liquidez del tejido productivo autonómico, especialmente de pymes y autónomos.

1. **Aplazamiento del reembolso de préstamos de industria**. Se permite que los beneficiarios de apoyo financiero a proyectos industriales puedan solicitar el aplazamiento del pago principal o intereses de la anualidad en curso, siempre que el plazo de su vencimiento sea inferior a 6 meses a contar desde el 13 de Marzo y esta crisis cause periodos de inactividad, reducción de ventas o interrupciones de suministros.
2. **Prestación por desempleo**: El derecho a la prestación de desempleo por el cese de actividad está reconocido para todos los autónomos desde el 1 de enero de 2018. El problema es que, conforme a la normativa actual, el autónomo, antes de acogerse a él, tiene que demostrar pérdidas acumuladas durante un periodo que suele rondar los tres meses. Suponiendo que la crisis sanitaria y las medidas excepcionales se limiten a cuestión de algunas semanas o un plazo inferior a esos tres meses, este derecho se convierte en papel mojado. De aquí las declaraciones de Lorenzo Amor cuando dice: “A ver si es verdad que cuando un autónomo se vea obligado a cesar en su actividad por un motivo como este de fuerza mayor, no se le pone ninguna pega y se la reconoce y paga de forma inmediata”. La misma asociación recuerda que al 60% de los autónomos que solicitan la prestación, “se les deniega por lo farragosa que es”.
3. **Prestación extraordinaria por cierre**. **Esta medida ha sido aprobada por el Real Decreto-ley de ayer martes** y será aplicable a todos los autónomos que tengan pérdidas severas por el Coronavirus (también los societarios y los empleadores están incluidos).

Así, los los trabajadores por cuenta propia o autónomos

* cuyas actividades queden suspendidas por orden de las Autoridades competentes (que de momento no es el caso de las clínicas dentales),
* cuando su facturación el mes anterior al que se solicita la prestación se vea reducida, al menos en un 75% en relación con el promedio de facturación del semestre anterior,

tendrán derecho a una prestación extraordinaria por cese de actividad siempre que se cumplan una serie de requisitos :

* Estar afiliados y de alta en el en la Seg. Social en el régimen de autónomos a la fecha de la declaración del estado de alarma.
* En el supuesto de que la actividad no este suspendida, acreditar la reducción de la facturación en los términos ya expuestos.
* Hallarse al corriente en el pago de las cuotas de la Seg. Social. Y de no hallarse al corriente podrán, en plazo máximo de 30 días naturales ingresar las cuotas debidas, produciéndose plenos efectos para la adquisición del derecho a la protección.

La cuantía de la prestación regulada se determinara aplicando el 70% a la base reguladora calculada según los parámetros legalmente establecidos. Cuando no se acredite el periodo mínimo de cotización para acceder a la prestación, la cuantía de la prestación será equivalente al 70% de la base mínima de cotización al Régimen de Autónomos.

Esta prestación extraordinaria tendrá una duración de un mes, ampliándose, en su caso hasta el último día del mes en el que finalice el estado de alarma, en el supuesto de que se prorrogue y tenga una duración superior a un mes. El tiempo de su percepción se entenderá como cotizado y no reducirá los periodos de prestación por cese de actividad a los que el beneficiario pueda tener derecho en el futuro.

La percepción es incompatible con cualquier otra prestación del sistema de Seguridad Social.

La gestión de esta prestación corresponderá a las entidades las Mutuas de Trabajo y al Servicio Público de Empleo Estatal.

1. **Demoras en el pago de hipotecas para la vivienda habitual sin que se les carguen intereses adicionales**. Medida aprobada en el Real Decreto Ley de ayer.

Para poder pedir esta moratoria será necesario cumplir alguna de estas 4 condiciones :

Haber perdido el empleo o, en el caso de los empresarios y autónomos, haber sufrido una perdida sustancia en sus ingresos o ventas.

* Que el pago de la hipoteca y los suministros básicos suponga el 35% o más de los ingresos netos de la unidad familiar.
* Que el esfuerzo para el pago de la hipoteca haya crecido, esto es, que se haya multiplicado por 1,3 ese porcentaje de los ingreso destinados a la cuota. O, en el caso de profesionales, que sus ventas hayan caído al menos un 40%.
* Que los ingresos de la unidad familiar en el mes anterior a la solicitud no superen :
* Tres veces el IPREM (1.613,52.-€). Cuatro veces en el caso de que la familia cuente con algún miembro con discapacidad, dependiente o incapacitado. Cinco Veces si el deudor es discapacitado físico de al menos un 65%, o mental en un 33%, o en caso de enfermedad grave que no le permita trabajar.
* Estas cantidades se incrementaran 0,1 veces el IMPREN por cada mayor de 65 años y por cada hijo (0,15 en familias monoparentales)

1. Por lo que hemos podido averiguar, **a día de hoy existen las siguientes ayudas de empresas privadas disponibles para sus clientes**

* **CaixaBank:** Lanza una línea de créditos de 25.000 millones para PYMES por el Coronavirus.
* **BBVA:** Otros 25.000 millones de euros en líneas de financiación para PYMES.
* **Banco Santander:** Lanza créditos preconcedidos por 20.000 millones para PYMES.
* **Movistar:** Ofrece 30GB adicionales por mes para clientes de línea en el paquete Fusion y clientes móviles como un medio para alentar el teletrabajo o trabajar con datos en áreas menos populares. También más contenido infantil y deportivo, como entretenimiento para menores, que deben quedarse en casa.
* **Vodafone:** Para clientes profesionales, autónomos y pequeñas y medianas empresas, datos gratuitos ilimitados hasta finales de marzo, así como más contenido para niños en sus paquetes de televisión.
* **Orange:** Ofrece 30GB gratis para clientes que tienen un teléfono fijo y móvil o solo un teléfono móvil durante un mes. También más contenido para niños en la televisión de forma gratuita. En el caso de las empresas, el paquete de gigas se amplía a 50.
* **MásMóvil:** Para clientes de televisión, tres meses gratis desde Sky TV, y para la marca Pepephone 5GB gratis en todas las líneas.
* **O2:** 60 GB de datos que se lanzarán en dos meses.
* **Iberdrola:** Permite el fraccionamiento de las facturas hasta en 12 meses y sin coste para PYMES y hogares.
* **Naturgy:** Permite a las PYMES y los autónomos fraccionar  el pago de las facturas de electricidad y gas.
* **Endesa:** Suspende los cortes de luz por impago durante el tiempo que dure la crisis.
* **Renfe:** Del 16 de marzo al 30 de abril, los recorridos se pueden cancelar de forma gratuita.

La exención del pago de la cuota de autonomos a la Seg. Social solo ha sido prevista para los cierres completos de la actividad.

**19.- Soy Autonomo ¿puedo pedir baja laboral por coronavirus?**

La respuesta es sí. Cualquier autónomo que contraiga la enfermedad o tenga que estar aislado por ella, puede solicitar la prestación por una baja laboral asimiladacomo accidente de trabajo.

**Ahora, los autónomos de baja pueden cobrar el 75% su base de cotización** y no el 65% que es lo que se cobra por enfermedad común.

**Los pasos a seguir para solicitar** la baja de autónomos por Coronavirus son:

* Si sospechas que estás infectado por el COVID-19 sigue las recomendaciones de las Autoridades Sanitarias o llama al 900 20 30 50 (Para el País Vasco).
* Un médico del servicio público debe emitir un informe conforme estás infectado.
* Debes ponerte en comunicación con la Mutua de Accidentes y remitirle la baja médica por la baja por accidente laboral mediante el Sistema Delta.
* Debes solicitar el pago directo de la prestación por parte de la mutua
* Si consideran que el aislamiento por el COVID-19 o la infección no es lo apropiado, puedes pedirle a tu médico de cabecera la opción de establecer una baja por enfermedad común.

**20.- Soy Autonomo ¿desde cuando y cuanto voy a cobrar por la baja laboral?**

Al tratarse de una baja laboral asimilada como accidente de trabajo, como autónomo percibirás la prestación desde el primer día, no desde el cuarto día como marca la Ley en el caso de que fuera baja por enfermedad común

Dependerá de tu base de cotización. Percibirás el 75% de su base de cotización del mes anterior, frente al 65% si fuera una baja por enfermedad común. En España el 80% de los trabajadores autónomos pagan la cuota mínima de **994,40 euros mensuales**, por lo que percibirían una media de**745,8 euros al mes.**

No sucede lo mismo con los empleados a cargo del autónomo quienes tienen derecho a percibir el 100% de la base de cotización.

**21.- Soy Autonomo y no voy a tener ingresos en las próximas semanas ¿Puedo darme de baja en el regimen de autónomos?**

Si podrás. Pero si te das de baja no podrás cobrar la prestación por desempleo.

**22.- Si en mi Clínica Dental existe un riesgo claro de contagio ¿Tengo que cerrar?**

Si detectaseis **un brote**grave e inminente**o un riesgo de infección debereis cerrar temporalmente vuestra Clínica Dental y ponerlo en conocimiento de las Autoridades Sanitarias.**Esta es la comunicación oficial del Gobierno**.**

**23.- ¿Cómo Le puedes hacer un préstamo a tu Sociedad Mercantil y así no pasar por el banco?**

Se puede hacer una aportación de socios. La cuenta 118 del Plan General Contable prevé las aportaciones de socios sin aumento de capital. Estas aportaciones se hacen para mejorar la liquidez en un momento concreto, para financiar nuevos proyectos, o para restablecer el equilibrio patrimonial.

**24.- Mi clinica no cierra, pero el laboratorio con el cual trabajo ha cerrado por cuarentena, al dar un trabajador positivo. ¿Qué pasa con mis trabajos que se han quedado a medias?**

No queda otra que esperar a que el laboratorio retome su actividad, o que bien el laboratorio o bien vosotros busqueis alternativas.

**25**.- **Cuales son las consecuencias de incumplir el estado de alarma decretado?**

La policía (y el ejercito), podrá recurrir al artículo 36.6 de la ley mordaza. Dicha Ley regula las infracciones graves, con multas de entre 601 y 30.000 euros, y en su punto sexto contempla sanciones por la desobediencia o la resistencia a la autoridad o a sus agentes en el ejercicio de sus funciones, cuando no sean constitutivas de delito, así como la negativa a identificarse a requerimiento de la autoridad o de sus agentes o la alegación de datos falsos o inexactos en los procesos de identificación.

El Código Penal también fija en su artículo 556 penas de prisión de tres meses a un año o de seis a 18 meses de multa **a**los que se resistieren o desobedecieren gravemente a la autoridad o sus agentes en el ejercicio de sus funciones, o al personal de seguridad privada, debidamente identificado, que desarrolle actividades de seguridad privada en cooperación y bajo el mando de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

El citado artículo del Código Penal remite igualmente al artículo 550, que regula el delito de atentados contra la autoridad, sus agentes y los funcionarios públicos, y de la resistencia y desobediencia.

En este caso se incluye también los actos de atentado los cometidos contra funcionarios docentes o sanitarios que se hallen en el ejercicio de las funciones propias de su cargo,

con penas de prisión de uno a cuatro años y multa de tres a seis meses si el atentado fuera contra autoridad y de prisión de seis meses a tres años en los demás casos.

Bilbao a 18 de Marzo de 2020

Fdo: Jose Ignacio Fuentes

**Modelo de comunicación a los trabajadores de suspensión temporal del contrato laboral**

NOMBRE DE LA EMPRESA DOMICILIO DE LA EMPRESA NIF DE LA EMPRESA

FECHA DE LA CARTA

DESTINATARIO: ……

DOMICILIO: …..

En Bilbao a … de Marzo de 2020

Muy Sr/a. nuestro/a:

Debido a la situación de alarma y confinamiento acordados por el Gobierno de España, y a las circunstancias y limitaciones a la libertad de circulación y a las contenciones en los ámbitos laborales, educativo, comercial, recreativo, hostelero, de restauración y demás restricciones impuestas por las autoridades españolas, a consecuencia de la emergencia surgida por la Pandemia internacional del Coronavirus (COVID-19), esta empresa se ve en la necesidad de cerrar el centro de trabajo situado en, y en consecuencia a suspender de manera temporal el contrato laboral que le une a Vd. por causa de FUERZA MAYOR.

La suspensión temporal del contrato laboral comienza el día (o le sera comunicada mediante SMS), y finalizará en el momento en que desaparezca el estado de alarma y las limitaciones a la libertad de circulación y las contenciones en los ámbitos laborales, educativo, comercial, recreativo, hostelero, de restauración y demás que la ha ocasionado.

El fin de la suspensión le será comunicado tan pronto como se conozca por esta empresa, a los efectos de su incorporación a su puesto de trabajo y la reanudación de su relación laboral.

La correspondiente solicitud de suspensión temporal de empleo va a ser registrada con esta misma fecha, ante la autoridad laboral competente.

En la confianza de que comprenda que esta empresa se ve abocada a tomar esta decisión en contra de su voluntad, y que la misma es necesaria para la continuidad del empleo de sus trabajadores aprovecho para quedar a su disposición para cualquier aclaración que precise.

Reciba un saludo

D…….. recibí la presente a fecha …………..