

En una situación como la actual en la que el gobierno ha adoptado una serie de medidas que limitan la libre circulación para garantizar que la población permanezca en sus casas, las clínicas dentales se encuentran en una difícil situación ya que su actividad no ha sido directamente especificada por las medidas adoptadas por el gobierno, lo que habría posibilitado que pudieran acogerse a un EXPEDIENTE DE REGULACION DE EMPLEO TEMPORAL (en adelante ERTE) POR FUERZA MAYOR al decretarse el cese de actividad y su cierre, sin embargo, los pacientes salvo en casos de urgencia no pueden acudir a las consultas debido a que se trata de una actividad que no se encuentra entre las excepciones a la prohibición de salir de casa.

A ello hay que unir los problemas que pueden darse con el personal que lógicamente está preocupado por su seguridad. En ese sentido no podemos obviar que los empresarios son responsables de garantizar que sus trabajadores presten servicios de forma segura por lo que las clínicas dentales deberán poner a disposición de sus trabajadores los equipos de protección individual (guantes, mascarillas, etc.) necesarios para cumplir los protocolos de actuación que ha establecido el Consejo de Dentistas y puedan establecer los servicios de prevención ajenos.

Además, también pueden darse situaciones de desabastecimiento del material preciso para llevar a cabo la actividad.

Ante esta situación, y aunque no se ha decretado el cierre de la actividad, son muchas las clínicas dentales que se van a ver abocadas a cesar total o parcialmente su actividad.

Existen mecanismos legales para hacer frente a esta situación, que todavía puede alargarse más de lo previsto inicialmente, y es previsible que en el día de hoy se adopten medidas por el Consejo de Ministros que faciliten la adopción de las mismas y clarifiquen la situación actual.

La medida más adecuada conforme a la legalidad vigente es acudir a un ERTE para proceder a suspender y/o reducir, según los casos las relaciones laborales de los trabajadores de las clínicas dentales.

Así mismo, los autónomos que coticen por el riesgo derivado del cese de actividad, deberían gestionar con las mutuas la prestación por cese de actividad si cierran sus clínicas.

Antes de explicar en qué consiste un ERTE, hay que dejar claro que quienes **obliguen a sus empleados a coger vacaciones** que no estén establecidas en su calendario laboral o **quienes impongan un permiso no retribuido** pueden tener serios problemas si sus trabajadores impugnan judicialmente sus decisiones ya que trata de medidas no ajustadas a derecho.

En lo que respecta a los ERTES, existen de dos tipos; los **normales**, por decirlo de alguna manera, en los que la empresa tiene que acreditar la existencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y los **motivados por una situación de fuerza mayor**.

Estos últimos (**por fuerza mayor**) son más beneficiosos para las empresas debido a que su tramitación es mucho más sencilla al bastar con notificar a los representantes legales de los trabajadores (o a éstos sino los tuvieran) la intención de la empresa de solicitar a la autoridad laboral la aprobación de un ERTE por fuerza mayor y no ser necesario un periodo de consultas, al ser la propia autoridad laboral la que aprueba el mismo en un plazo máximo de cinco días en el que la inspección de trabajo debe emitir un informe.

Además de tener una tramitación más ágil conlleva que las cotizaciones corran a cargo de la administración a diferencia de los ERTES normales en los que el empresario continúa obligado a cotizar por los trabajadores que se encuentran en desempleo e incluso pueden tener efecto retroactivo.

Salvo que el Gobierno apruebe nuevas medidas que obliguen a cerrar las clínicas dentales o les permitan acogerse a los ERTE por fuerza mayor, después de haber hablado por los responsables de Bizkaia del Departamento de Trabajo tenemos que informaros que no cabe invocar las causas de fuerza mayor incluso en los casos en los

que sea imposible llevar a cabo la actividad por no poder garantizar la seguridad de los trabajadores.

En lo que respecta a los **ERTEs por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**, entiendo que en la situación actual lo más lógico y fácil es invocar causas productivas, que son aquellas que se dan cuando hay una bajada de carga de trabajo, ya que difícilmente alguien va a cuestionar que en la situación actual la actividad de las clínicas dentales se ha visto seriamente dañada.

En los supuestos en los que por cualquier circunstancia los trabajadores no acudan a trabajar también cabría invocar junto con las causas productivas causas de tipo organizativo que afectan al modo de organizar la producción.

Es evidente que también podrían invocarse causas económicas ya que la bajada de carga de trabajo conlleva el descenso de facturación, pero para acreditar las mismas hay que entregar copiosa documentación lo que va a dificultar la tramitación del expediente, por lo que lo recomendable es invocar causas de tipo productivo aunque en la memoria se haga referencia a la delicada situación económica derivada de la bajada de la carga de trabajo.

En lo que respecta al procedimiento, a la espera de que se puedan adoptar hoy y en los días sucesivos medidas para flexibilizar los mismos, el procedimiento se puede alargar en el tiempo si no se llega a un acuerdo con los representantes legales de los trabajadores o con los propios trabajadores si no tienen representación.

Los pasos son los siguientes:

1.- Hay que comunicar con siete días de antelación a los representantes de los trabajadores la intención de la empresa o empresario de iniciar un procedimiento de empleo.

En los supuestos en los que los trabajadores carecen de representación legal, dicho plazo se amplía hasta los quince días para que los representantes puedan constituir una representación denominada ad hoc que es elegida por los propios trabajadores.

2.- Una vez pasado ese plazo, el empleador debe comunicar a la autoridad laboral y a los representantes de los trabajadores (los legales o los de la comunicación ad hoc) el inicio del periodo de consultas.

Junto con la notificación, debe entregar una documentación, que en su mayor parte se encuentra a vuestra disposición en la página web del Gobierno Vasco **este enlace**, que como mínimo debe contener en los casos en los que se invoquen causas productivas lo siguiente:

2.1.- Al Gobierno Vasco hay que entregarle una copia de la comunicación entregada a los representantes de los trabajadores (legales o comisión ad hoc) 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.

2.2.- Especificación de las causas que motivan la suspensión de contratos o la reducción de la jornada cuando sea el caso.

2.3.- 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.

2.4.- Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el ERTE.

2.5.- Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente durante el último año.

2.6.- Concreción de las medidas de regulación de empleo que se pretenden.

2.7.- Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores de la plantilla afectados por el ERTE cuando no afecta a toda la plantilla.

2.8.- 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.

3.- 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 días

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.

4.- 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.

5.- 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.

6.- 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.

7.- 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.

8. 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.