**COMUNICADO CODECS \_ PREGUNTAS-RESPUESTAS PARA ACLARAR DUDAS A LOS COLEGIADOS**

**Castellón, 11.05.2020**\_Por el presente comunicado se pretende facilitar información práctica hasta esta fecha como consecuencia de las preguntas más frecuentes, sin perjuicio de reiterar la conveniencia de asesorarse adecuadamente los casos particulares para lo que tenéis a vuestra disposición a la asesoría jurídica del CODECS (Pascual Miravet, tel. 964 623 050).

Dado que vivimos una situación cambiante mantendremos actualizado este documento según vayan produciéndose variaciones.

**1. ¿Por qué el colegio no solicita que nos faciliten las pruebas de test de diagnóstico rápido de la COVID-19 para realizarla a los pacientes en las clínicas dentales?**

El Colegio se ha dirigido a la Consellería solicitando información sobre protocolos de actuación para tener acceso a los test COVID-19 por parte del colectivo de dentistas de la Cdad. Valenciana, dado que estamos considerados personal sanitario y además, somos un sector especialmente vulnerable por las características de nuestra práctica diaria. La Consellería ha contestado que tiene en cuenta la situación de nuestro colectivo pero está atendiendo a otros colectivos vulnerables y nos mantendrán informados.

Pero **¿podemos los dentistas hacer test a nuestros pacientes legalmente?**

No. No se pueden realizar test espcíficos del convid en las clínicas dentales, no obstante, estamos a la espera de la interpretación de la Ley 10/1986, por parte de la asesoría jurídica del Consejo para esclarecer si podemos prescribir serologías los odontólogos y estomatólogos a nuestros pacientes, dada la confusión generada en la interpretación de dicha normativa.

Ahora bien, realizar los test en la propia clínica no está permitido hasta la fecha.

**¿Puede el Colegio comprar y distribuirnos dichos test legalmente?.**

En el caso de nuestro Colegio dada las características del mismo se ha valorado la no adquisición de dicho material sin perjuicio de facilitar un listado de proveedores actualizado a todos los colegiados.

**2. ¿Hasta cúando estarán vigentes los ERTEs por fuerza mayor o por falta de EPIS aceptados expresamente o por silencio administrativo?**

Si está provocado por el COVID-19, ha de ser la misma que la del Estado de Alarma y sus prorrogas o normativa que se pueda dictar si no hay prórroga.

Pero si yo solicité el ERTE por fuerza mayor indicando 60 días, y si **transcurrido dicho plazo necesito prorrogarlo ¿es posible?** Se tiene que volver a solicitar.

**Y una vez** **transcurrido el estado de alarma, ¿podría solicitar otro ERTE por descenso de pacientes y por tanto de trabajo y de ingresos o solicitar un ERTE parcial?.**

Si, se puede solicitar un ERTE normal por causas económicas o productivas.

El Servicio Público de Empleo (SEPE) ha informado que va a prorrogar de oficio todas aquellas prestaciones de desempleo solicitadas por ERTES de fuerza mayor cuya duración se hubiera fijado indicando el fin del estado de alarma o alguna fecha anterior (<https://www.sepe.es/HomeSepe/COVID-19/preguntas-frecuentes-empresas.html>). Asimismo, mientras dure el ERTE por fuerza mayor existe la posibilidad de solicitar por parte de la empresa una exoneración, total o parcial, de las cotizaciones sociales correspondientes a los trabajadores incluidos en el ERTE (art. 24 RD-Ley 8/2020).

Sin embargo, no resulta obligado para las empresas mantener el ERTE por fuerza mayor hasta esa duración máxima prevista, sino que, en la medida que consideren que pueden reiniciar su actividad, las empresas pueden ir reincorporando previamente a los trabajadores.

Por lo demás, parece que la intención del Gobierno es aprobar, en breves fechas, nuevas normas que podrían alargar la vigencia de los ERTES por fuerza mayor, incluso más allá del estado de alarma, si bien habrá que esperar para conocer los detalles de dicha nueva normativa.

**3. Se podrá trabajar con normalidad cuando se quite el estado de alarma manteniendo el protocolo o aún se recomendará solo URGENCIAS?**

Sí, siguiendo los protocolos y adaptándolos a posibles cambios en la normativa., según el último comunicado el Consejo general ya interpreta que se puede trabajar con normalidad incluso durante el estado de alarma.

**4. El colegio no puede comprar EPIS para cada colegiado?.**

Se ha elaborado un listado de proveedores y precios para facilitar a sus colegiados la adquisición del material necesario.

**5. Que materiales son los que podemos comprar sin IVA los odontólogos y a partir de cuándo?**

El RDL 15/2020 que entro en vigor el 23 de abril de 2020 y hasta el 31 de julio de 2020, establece la aplicación del tipo de IVA 0% para la adquisición de los bienes referidos en el Anexo de dicho RDL (<https://boe.es/boe/dias/2020/04/22/pdfs/BOE-A-2020-4554.pdf>)

**6. ¿Hay algún salvoconducto explícito del colegio para ir a trabajar durante el estado de alarma, lo podéis facilitar para poderlo enseñar?.**

En la página web del colegio hay un modelo pero cada responsable de la clínica dental puede preparar el de sus trabajadores y el odontólogo bastará con demostrar que es profesional sanitario y que se dirige a su lugar de trabajo.

1. **¿Cuándo se vuelven a retomar los cursos presenciales?.**

Cuando la Consellería levante la restricción de reunión de profesionales sanitarios o se acuerde por la Autoridad competente en función del plan de desescalada.

**8. ¿Cuándo se cobra el ERTE de las Higienistas y de los dentistas con contrato y si trabajan un día en cada clínica los dentistas cobrarán el 70% de cada nomina?**

El pago de la prestación por desempleo se realizará mediante el abono en la cuenta bancaria del trabajador, siempre que sea titular de la misma, y que se haya indicado en la solicitud colectiva de desempleo realizada como consecuencia del ERTE.

Habitualmente, el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) efectúa el pago entre el día 10 y 15 de cada mes, aunque ante el aluvión de trabajadores afectados por ERTE, el pago puede verse afectado y existir cierta demora (De hecho el SEPE en su propia página anuncia que la prestación del mes de abril, en algunos casos, se demorará ya al día 10 de mayo).

En otro orden de cosas, la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) en sus artículos 266 a 269, de conformidad con la finalidad u objeto de la propia protección por desempleo, admite compatibilizar el desempleo cuando existan varios contratos de trabajo (técnicamente llamado pluriempleo).

Se pueden dar tres casos:

1.- TRABAJADOR/A QUE COMPAGINA DOS TRABAJOS A TIEMPO PARCIAL Y PIERDE UNO DE ELLOS: Tendrá derecho a compaginar el desempleo con el trabajo.

2.- TRABAJADOR/A QUE COMPAGINA TRABAJO A TIEMPO COMPLETO CON TRABAJO TIEMPO PARCIAL Y PIERDE EL SEGUNDO: No tendrá derecho a compaginar el desempleo con el trabajo.

3.- TRABAJADOR/A QUE COMPAGINA TRES TRABAJOS A TIEMPO PARCIAL Y PIERDE UNO DE ELLOS: En estos casos y aunque la normativa hace referencia únicamente a la concurrencia de dos contratos a tiempo parcial, por analogía, debemos interpretar que igualmente de perderse uno de los trabajos a tiempo parcial, se tendría acceso a la prestación por desempleo, y para ello se usaría o calcularía el sumatorio de las jornadas de los otros dos, y que ha de ser inferior a la jornada completa. Si coincidiera con una jornada completa estaríamos al “caso número 2” anterior.

Por último, debe decirse que la cuantía de la prestación por desempleo se determina en función del promedio de las bases de cotización por desempleo de los últimos 180 días (seis meses) trabajados, excluidas las retribuciones percibidas en concepto de horas extraordinarias. Las cantidades a percibir se encuentran limitadas por un factor temporal (durante los primeros 6 meses de prestación se percibirá el 70% de la base reguladora y posteriormente al 50%) y en función de unas cantidades máximas y mínimas según el IPREM y las cargas familiares que hace que el SEPE para el año 2020 establezca:

• Como cuantía máxima de prestación contributiva 1.098,09 euros

• Cuando la persona tenga uno o dos hijos, ascenderá a 1.254,96 y 1.411,83, respectivamente.

• La cuantía mínima, por su parte, queda estipulado en 501,98 euros para quienes no tengan hijos y 671,40 para quienes tenga uno o más hijos.

**9. ¿Pueden recortarme el sueldo o los días después del ERTE con la vuelta a la normalidad?**

Sí puede el empleador o empresario recortar el salario o disminuir la jornada de trabajo (y por ende el salario), pero nunca unilateralmente o al menos no sin su justa causa o justificación, siendo siempre impugnable tal medida.

Tanto la minoración del salario, como la de las horas trabajadas (o reducción de jornada que provoca que proporcionalmente se reduzca el salario) están sujetas a un procedimiento reglado que hace que previamente se deba de comunicar previamente la intención, justificarla, y cumplir con unos requisitos formales.

Las justas causas a alegar son similares a las de un despido objetivo, es decir, las basadas en razones de índole económico, productivo, organizativo o causas técnicas.

En ese procedimiento el trabajador puede en todo momento desde impugnar la medida al amparo del art. 50 del ET, al entender que se está “gravemente” faltando a sus Derechos, por lo que pedirá la indemnización correspondiente a un despido improcedente en la llamada “extinción indemnizada unilateral del trabajador”, o bien, podrá impugnar la medida, en caso de no considerarla ni justa ni justificada (pero sin la gravedad del caso anterior), y pretender volver a las condiciones originales, pudiendo, además, hacer reserva de acción de la llamada “rescisión del contrato de trabajo por modificación sustancial” para en el caso de que no sea así, solicitar una indemnización de 20 días de salario por año trabajado, con un límite de nueve mensualidades, o solicitarla directamente al pretender extinguir el contrato sin judicializar la medida.

1. **¿Habrá inspecciones, solicitarán algo, que tenemos que disponer?**

**1.- Respecto de la Inspección de trabajo:**

La gran cantidad de solicitud de ERTES presentados por FUERZA MAYOR ha hecho que la Autoridad Laboral competente se sature o colapse hasta el punto de ampliar el plazo de estimación del ERTE por silencio positivo de 5 a 10 días en la Comunidad Valenciana.

Eso ha llevado a que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de oficio, y en colaboración con la Agencia Estatal de Administración Tributaria (Aeat) y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, lleve a cabo la comprobación de la existencia de las causas alegadas en las solicitudes y comunicaciones de expedientes temporales de regulación de empleo por el COVID 19.

Solamente se actuará en el caso de que se detecten fraudes, engaños o abusos de Derecho en su caso en las razones y/o la documentación aportada al ERTE y que no es una revisión sin más del ERTE presentado.

**2.- Respecto de la Inspección de Sanidad:**

No nos consta ninguna instrucción u orden al respecto, pero entendemos que se seguirá actuando como hasta la fecha, esto es, realizando las inspección habituales de las condiciones y documentación de la clínica y en consecuencia ahora se supone que revisarán la existencia de las medidas de protección colectivas e individuales (Epis) necesarios para desarrollar la actividad normalmente.

**3.- Respecto de la Inspección de Hacienda:**

Tampoco nos consta instrucción u orden al respecto, ni existe circunstancia que pueda derivar en realizar mayores o especiales inspecciones por parte de Hacienda.

**11. ¿Cómo se tiene que producir y qué posibilidades existen a la hora de ir reincorporando a los trabajadores afectados por el ERTE por fuerza mayor?**

Mientras se mantenga el estado de alarma no hay obligación de reincorporar a los trabajadores incluidos en el ERTE, sin perjuicio de que si, la reiniciación de la actividad lo aconseja, las empresas puedan decidir ir incorporando a todos o a parte de los trabajadores incluidos en el ERTE.

La principal obligación que asume la empresa es comunicar al SEPE, con carácter previo a que se produzcan, las variaciones realizadas en las medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada respecto a la comunicación inicial a efectos de las prestaciones por desempleo. No obstante, parece necesario o, cuanto menos, conveniente que las variaciones se comuniquen también por la empresa a la autoridad laboral que constató la fuerza mayor del ERTE puesto en marcha.

El SEPE ha publicado guías y modelos para dar de baja sólo algunas prestaciones o para dar de baja a todas las prestaciones por fin de ERTE: http://www.sepe.es/HomeSepe/ COVID-19/informacion-empresas.html).

Conviene tener en cuenta desde el punto de vista de la relación contractual con el trabajador al que se pretende reincorporar previamente a la finalización del ERTE o incluso al que se pretende incorporar puntual o temporalmente, pero sin “desafectarlo” completamente del ERTE, tener cierta cautela a la hora de valorar si la reincorporación está justificada o no desde el punto de las obligaciones del trabajador, justificándolo debidamente en la notificación al trabajador para que se reincorpore.

Los mismos argumentos cabría manejar a la hora de plantear la posibilidad de reincorporar a un trabajador o trabajadores que estuvieran incluidos en un ERTE por fuerza mayor de suspensión de contratos, para volverles a darles ocupación, pero sin dar por finalizado el ERTE y pasando de una suspensión de contratos a una reducción de jornada, también permitida bajo la cobertura de los ERTES por fuerza mayor derivados del Covid-19. El SEPE está contestando negativamente a las consultas individuales planteadas sobre esta posibilidad, entendiendo que la empresa queda vinculada por la medida de suspensión que comunicó a la autoridad laboral en el momento de presentar la solicitud para que se constatase la fuerza mayor. De ahí que se debería tramitar un nuevo ERTE por fuerza mayor o por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

La Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social ha emitido un criterio técnico (DGT-SGON-927CRA) que parece pronunciarse de modo bastante flexible acerca de todas las posibilidades comentadas, y pudiéndose alterar la medida suspensiva inicialmente planteada y facilitar el tránsito hacia las reducciones de jornada que suponen un menor impacto económico sobre la persona trabajadora y permitirán atender a la paulatinamente creciente oferta y demanda de productos y servicios de las empresas.

**12.- ¿Qué limitaciones existen en cuanto a la posibilidad de extinguir contratos de contratos de trabajo o acometer despidos durante y/o después del ERTE?**

Tanto durante la ejecución de un ERTE por fuerza mayor, como una vez finalizado el mismo, pero mientras se mantenga el estado de alarma, hay que tener en cuenta que rige la previsión contenida en el art. 2 del RD-ley 9/2020, según el cual las causas de fuerza mayor o económicas, organizativas, técnicas o de producción relacionadas con el Covid-19 que, de acuerdo con lo previsto en el RD-Ley 8/2020, pueden justificar ERTES suspensivos o de reducción de jornada, no se podrán “entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido”.

Según disposición adicional sexta del RDL 8/2020 y la exposición de motivos del RDL 11/2020, para los casos en los que se haya realizado un ERTE a consecuencia del COVID-19, se estable el compromiso de la empresa o empleador de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.

Por lo tanto, se limita la opción del despido, pero no se prohíbe y en principio, y por lo tanto, además, NO se entenderá incumplido el compromiso de mantenimiento de empleo (6 meses) cuando:

• El contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente,

• O en contratos temporales, el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido.

En todo caso, en el actual contexto hay un alto riesgo de impugnación judicial y de calificación judicial desde la perspectiva de su conexión con la disminución de la actividad económica y/o productiva derivada del Covid-19.

En consecuencia, y para el caso de que un despido se considerase por los tribunales como contrario a la citada limitación, la consecuencia sería la improcedencia del despido y se vería incrementado su coste indemnizatorio (de una indemnización de 20 días por año de servicio con un tope de 12 meses de salario –o 12 días en el caso de los contratos temporales- a otra de 33 días por años de servicio con un tope de 42 mensualidades). Sin embargo, ante la omisión del legislador a la hora de pronunciarse expresamente sobre las consecuencias del incumplimiento de la norma, no se puede descartar de forma absoluta otras interpretaciones judiciales que entiendan que cabe la calificación de nulidad del despido, lo que obligaría a readmitir al trabajador y hacer frente a los salarios de tramitación.

En el caso de los contratos temporales, hay que tener en cuenta, asimismo, lo previsto en el art. 5 del RD- ley 9/2020 que establece que cuando un trabajador con contrato temporal sea incluido en un ERTE por causas relacionadas con el Covid-19, el cómputo de la duración del contrato temporal se verá interrumpida mientras dure la suspensión del mismo por su inclusión en el ERTE.

Por otra parte, en caso de considerarse que se ha incumplido el compromiso de mantenimiento del empleo, la consecuencia podría ser no sólo el reintegro de las cotizaciones sociales de cuya exoneración se hubiera beneficiado la empresa durante el ERTE por fuerza mayor, sino también el reintegro por parte de la empresa de las prestaciones de desempleo percibidas por los trabajadores durante el mismo.

**13. ¿Qué recomendaciones y qué otras medidas de tipo laboral se pueden valorar a efectos del reinicio progresivo de la actividad?**

Una primera recomendación consistiría en que, a pesar de lo que “sobre el papel” puedan implicar cada una de las fases de la “desescalada” de la actividad, deben valorarse cuidadosamente las reales necesidades de personal requeridas por cada actividad empresarial y, por tanto, no deberían adoptarse decisiones precipitadas a la hora de comunicar el fin de un ERTE por fuerza mayor, incorporando a los trabajadores, pues estos ERTES mantienen, como se decía, su vigencia mientras dure el estado de alarma, amén de las posibles extensiones temporales de los mismos que eventualmente puedan disponerse por nuevas normas.

Al hilo de lo anterior, una vez se tengan más datos respecto hasta cuándo se pueden mantener los ERTES por fuerza mayor derivados del Covid-19, había que valorar cuidadosa, pero tempranamente, si la coyuntura económica y empresarial aconseja o no poner en marcha u nuevo ERTE “productivo” o “económico”, ya sea de suspensión de contratos y/o de reducciones de jornada, para adecuarse a dicha coyuntura.

Otra posibilidad ser valorar la realización de despidos o extinciones de contratos de trabajo o se valore la adopción de otras medidas laborales que pueden facilitar, asimismo, una reanudación de la actividad ajustada a las dificultades económicas o productivas a las que se pueda enfrentar la empresa. En este sentido, sin ánimo exhaustivo y de forma sintética, cabría aludir a las siguientes:

• Pactar con los trabajadores el disfrute de vacaciones durante estos periodos de reducida actividad de la empresa (art. 38 ET).

• Pactar con los trabajadores novaciones contractuales, particularmente para pasar de un contrato a tiempo completo a un contrato a tiempo parcial (art. 12 ET).

• Adoptar una distribución irregular del tiempo de trabajo (art. 34 ET), para reducir ciertas horas de trabajo en las próximas semanas o meses y recuperarlas próximamente (bolsas de horas).

• Adoptar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (art. 41 ET); lo que, por ejemplo, puede llevar a modificar ciertas condiciones salariales o de horarios que se hubieran pactado o concedido previamente de forma individual a los trabajadores (es decir, condiciones contractuales y no previstas en convenio). Estas modificaciones, se pueden adoptar unilateralmente por el empresario, sin perjuicio de quedar expuestas a la impugnación judicial del trabajador.

• Adoptar una inaplicación de algunas condiciones previstas en el convenio colectivo de aplicación a la empresa (art. 82.3 ET); lo que puede implicar, por ejemplo, dejar de abonar temporalmente algunas cuantías salariales o modificar también algunos parámetros del tiempo de trabajo regulados en convenio. A este respecto, se exigen diferentes obligaciones procedimentales para intentar llegar a un acuerdo con los representantes de los trabajadores. No caben decisiones empresariales unilaterales.

**14. ¿Qué debo hacer con los residuos de la clínica a día de hoy con lo del COVID?**

Una clínica dental genera residuos y estos, dada la particularidad de un centro sanitario deben ser debidamente tratados.

Los residuos que han tenido contacto con pacientes COVID-19 o de desinfección de instalaciones que han tratado pacientes COVID-19 se deben tratar como infecciosos y por tanto contratar con el gestor de residuos.

Los residuos sanitarios no específicos de pacientes no infecciosos, no incluidos en el grupo III, se pueden derivar a urbano dentro de bolsas homologadas.

La Orden SND/271/2020, de 19 de marzo, por la que se establecen instrucciones sobre gestión de residuos en la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, acuerda, entre otros, que la gestión de los residuos en contacto con COVID-19 procedentes de clínicas dentales, así como de aquellos derivados de la desinfección de instalaciones, se realizará del siguiente modo:

-Los residuos en contacto con COVID-19 como guantes, mascarillas, batas, etc., se considerarán como residuos infecciosos y se gestionarán como tales, según lo dispuesto para los mismos en la regulación autonómica sobre residuos sanitarios.

-Se deberá maximizar el llenado de los contenedores disponibles en estos centros para cada uno de los tipos de residuos generados, evitando entregarlos a los gestores autorizados sin optimizar su capacidad, de forma que se logre así una gestión lo más eficiente posible.