

## ENTREVISTA CON RICARDO DE LORENZO, PRESIDENTE DE LA ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO SANITARIO

“EL DERECHO SANITARIO ESTÁ PARA RESOLVER LOS PROBLEMAS DE LOS PROFESIONALES SANITARIOS QUE ESTÁN EN PRIMERA LÍNEA DURANTE ESTA CRISIS”



La crisis provocada por la pandemia del coronavirus tendrá graves consecuencias económicas, sociales y también cambios legales en nuestro país a los que habrá que hacer frente.

La publicación de novedades diarias en el Boletín Oficial del Estado que afectan a trabajadores, empresarios y colectivos del sector sanitario generarán un nuevo marco legal en muy diferentes áreas, pero especialmente en materia laboral. **«En este momento hay muchísimos profesionales sanitarios con pequeños, medianos y grandes problemas y el Derecho Sanitario tiene que estar ahí para ayudarles a vencer sus incertidumbres. En la primera línea de batalla de esta crisis**

**están los profesionales de la sanidad, pero después hay líneas de defensa que ejercemos otros agentes como los Abogados especializados en Derecho Sanitario»**, afirma Ricardo De Lorenzo, Abogado y Presidente de honor en **DE LORENZO ABOGADOS**.

Firma que acaba de obtener de las primeras resoluciones de ERTes del sector sanitario en la que se constata la existencia de las causas de fuerza mayor alegadas por una Clínica Dental con ocho trabajadores suspendiendo sus contratos mientras persista y por el periodo de vigencia de las medidas de la declaración de estado de alarma.

→ **¿Esta resolución respalda el posicionamiento del Consejo General de Dentistas cuando insistía ante el Gobierno sobre el cierre temporal de las clínicas dentales, así como la habilitación de algunas de ellas para que atendieran las urgencias odontológicas, siempre y cuando pudieran disponer del material protector adecuado?**

→ Sin lugar a dudas. El Gobierno no había decretado el cierre de las clínicas dentales recomendando la suspensión de la actividad en el caso de no ser posible el cumplimiento de los protocolos y de la normativa vigente de prevención de riesgos laborales, dado que se pondría en riesgo la seguridad de los dentistas, resto de personal y pacientes. En términos similares, la Orden del Ministerio de Sanidad de 15 de marzo de 2020 indicaba que, en el presente estado de alarma, los establecimientos donde presten servicios profesionales sanitarios sólo debían prestar la asistencia necesaria para resolver los problemas de salud que pudieran tener una evolución desfavorable si se demorara su tratamiento. Esta resolución admite la existencia de las causas de fuerza mayor alegadas por la clínica dental con 8 profesionales, derivada del Covid-19.

→ **¿Qué se considera "fuerza mayor"?**

→ El decreto del Gobierno estipula que se considerará que un ERTE tiene la consideración de fuerza mayor temporal si está provocado directamente por pérdidas de actividad que se deban a las medidas gubernamentales contra el coronavirus o en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o a la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria. En todo caso, la fuerza mayor ha de constituir un acontecimiento ajeno al círculo de decisión empresarial, que no haya podido preverse o que previstos, no se haya podido evitar.

**“LAS MEDIDAS EXCEPCIONALES PARA LOS ERTE DURARÁN LO QUE DURE LA SITUACIÓN EXTRAORDINARIA CAUSADA POR EL COVID-19”**

→ **¿Qué duración tienen estas medidas excepcionales para los ERTE?**

→ El decreto ley aprobado por el Gobierno establece que las medidas que incluye mantendrán su vigencia durante el plazo de un mes desde su entrada en vigor, junto a sus prorrogas, en definitiva, estará vigente en tanto se mantenga la situación extraordinaria derivada del Covid-19.

→ **¿En el sector sanitario muchos profesionales son autónomos, pueden siendo autónomos acogerse a un ERTE?**

Sí, si son autónomos empleadores de otros profesionales y trabajadores por cuenta ajena.

→ **¿Desde la perspectiva del trabajador que en este sector suelen ser igualmente profesionales médicos, si se les aplica un ERTE, ¿qué pasa con sus salarios?**

Dependerá del tipo de ERTE. Si contempla una suspensión temporal del contrato de trabajo, la empresa no tiene que pagar a los trabajadores afectados mientras dure la vigencia del ERTE, ya que pasarán a cobrar la prestación de desempleo durante este periodo.

Sin embargo, si se trata de un ERTE de reducción de jornada, la empresa debe pagar un salario a los afectados que sea proporcional a su sueldo por jornada completa.

**“LAS EMPRESAS SANITARIAS CON MÁS DE 50 TRABAJADORES DEBERÁN HACERSE CARGO DEL 25% DE LAS CUOTAS DE APORTACIÓN EMPRESARIAL”**

→ **Durante el ERTE, ¿las empresas sanitarias tienen que seguir pagando las cuotas a la Seguridad Social de su plantilla?**

Depende del tamaño de la empresa. Si cuenta con una plantilla de menos de 50 empleados al 29 de febrero, la empresa está exonerada de cotizar por cuotas empresariales y de recaudación conjunta, como formación profesional, desempleo y FOGASA.

En cambio, si tiene 50 o más trabajadores dados de alta, la empresa deberá hacerse cargo del 25% de las cuotas de aportación empresarial.



→ **¿Cuánto tiempo están obligadas a mantener el empleo las clínicas que se hayan acogido a estos ERTE?**

El decreto ley aprobado por el Consejo de Ministros establece que las empresas que se acojan a las medidas extraordinarias establecidas en el ámbito laboral estarán sujetas al compromiso de mantener el empleo durante 6 meses desde que concluya el ERTE y se reanude la actividad.

→ **Una vez aprobado un ERTE, ¿puede una clínica recuperar a algunos de sus profesionales?**

La duración de un ERTE puede ser menor de la inicialmente solicitada reanudándose, si ello fuera posible, la prestación de servicios de alguna persona trabajadora o incluso de todos a tiempo completo; Sin embargo, esto no significa que se pueda recuperar a algunos profesionales o trabajadores solo durante unos días, esto cambiaría el tipo de ERTE que pasaría de ser un ERTE suspensivo a un ERTE de reducción de jornada.

→ **¿Es obligatorio que el ERTE afecte a toda la plantilla?**

El ERTE puede afectar a toda la plantilla de la empresa o solo a una parte de ella, como en los casos en los que ciertos departamentos de una empresa pueden mantenerse activos teletrabajando mientras otros ven suspendida su actividad.

→ **¿Es necesario realizar un período de consultas antes de aplicar el ERTE?**

Dependería del tipo de ERTE. Si se solicita por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, sí es necesario ese periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, pero no así en el caso de un ERTE por causas de fuerza mayor, en el que solo es obligatorio informar convenientemente a la plantilla.

→ **Surge una nueva pregunta ¿qué ocurre si la empresa presenta un ERTE por fuerza mayor y la autoridad laboral considera que debe ser por causas productivas?**

En los casos en los que la autoridad laboral resuelva que no está acreditada la fuerza mayor, la empresa puede presentar un ERTE por causas productivas que afecte a esos mismos trabajadores, siguiendo los trámites exigidos para este tipo de ERTEs.

→ **Por lo que se ve estos trámites son bastantes complejos pues una vez presentado el ERTE ¿que tramites se deben efectuar además?**

Efectivamente nuestra área laboral está completamente implicada a pesar de estar todos sus componentes, Abogados, gestores y administrativos en teletrabajo con las dificultades que entraña para los trámites administrativos con los Organismos competentes, piense que la empresa tiene que presentar una solicitud colectiva de prestaciones con todo detalles ante el Servicio Público de Empleo Estatal en los 5 días siguientes a la presentación del ERTE y, transcurridos los 5 días, tiene que presentar una declaración de que o bien ha recibido la resolución favorable a su ERTE de la autoridad laboral o si no la hubiera recibido tramitar administrativamente la solicitud de aprobación del ERTE por silencio administrativo que en estos casos es positivo, junto a las notificaciones también a los trabajadores afectados.