



CLÍNICAS DE FISIOTERAPIA. APLICACIÓN ERTE RDL 8/2020

Medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19

Aplicación de las medidas del Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 a la **situación específica de las clínicas de fisioterapia**, en la medida que son centros sanitarios en los que no se obliga al cierre de la actividad por el 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.

En el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, norma con rango de Ley, se aprueban nuevas medidas económicas, laborales y sociales para hacer frente a las consecuencias derivadas del coronavirus COVID-19. Entre ellas, **se encuentra la flexibilización en el procedimiento y en la aplicación del Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) por parte de aquellas empresas que acrediten estar afectadas por esta grave situación de salud pública.**

Un ERTE tiene por objeto la suspensión de los efectos del contrato de trabajo durante un determinado periodo de tiempo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. **Pero también por causas de fuerza mayor**, si bien su tramitación requerirá asesoramiento laboral específico que valore cada caso de forma individual.

Es una figura, cuyos efectos, son de aplicación tanto a los trabajadores como a los empleadores, con una tramitación más ágil y flexible.

Los **trabajadores** afectados por el ERTE **podrán solicitar la prestación por desempleo sin necesidad de cumplir periodo mínimo de cotización en aplicación de las medidas contempladas en el Real Decreto-Ley (RDL).**

Además, el **periodo en el que se recibe la prestación como consecuencia del ERTE no computará a efectos de consumir los periodos máximos de percepción de la prestación legalmente establecidos.**

Respecto al **empresario**, otra especificidad es que **se le exime de iniciar un periodo de consultas con los trabajadores**, tal y como venía exigiendo la ley para los ERT's que no deriven de los efectos del COVID-19, por lo que se agiliza su tramitación ante la autoridad laboral.

FUERZA MAYOR. ERTE por causa de fuerza mayor

La novedad más importante en el RDL que se acaba de publicar es la posibilidad de que la clínica de fisioterapia pueda basar un ERTE en una causa de fuerza mayor como consecuencia de la epidemia del coronavirus COVID-19.

Es cierto que la clínica de fisioterapia no se encuentra en la relación de equipamientos y actividades cuya apertura al público queda suspendida en aplicación 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, lo que simplificaría la acreditación por el propietario de esa causa de fuerza mayor. Pero el artículo 22.1 del RDL establece textualmente:

Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Por ello, la clínica de fisioterapia que pretenda acogerse a un ERTE por causa de fuerza mayor deberá basarlo en que se trata de una actividad de riesgo alto de contagio y, en su caso, por 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 deben garantizar su salud en el puesto de trabajo.

Las causas deberán ser acreditadas y la solicitud será resuelta por la autoridad laboral 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.

Tienen esta consideración cuando tengan su causa en la pérdida de actividad debidamente acreditada como consecuencia del COVID-19 y que impliquen:

- Suspensión o cancelación de actividades.

- Cierre temporal de locales de afluencia pública.
- Restricciones en el transporte público.
- Falta de suministros.
- Situaciones urgentes y/o extraordinarias debida al contagio de la plantilla o por la adopción de medidas de aislamiento.

DURACIÓN ERTE

NO existe un plazo mínimo duración del ERTE, aunque lo razonable será establecer un periodo más amplio que los 15 días del Estado de Alarma para que el propietario tenga un margen de tiempo para el supuesto de que la situación se prolongue en el tiempo. 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.

Además de no existir obligación del pago de los salarios, en los ERT's autorizados por causa de fuerza mayor temporal vinculada al Covid-19, la Seguridad Social exonera del 100% de su pago a las empresas de menos de 50 empleados, 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.

RIESGO GRAVE INMINENTE PARA LA SALUD

El riesgo grave para la salud debe de acreditarse a tenor de lo establecido en el artículo 21 **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales**. Este artículo, que se desarrolla como un derecho de los trabajadores, se configura como una obligación del empresario y, en consecuencia, como justificación de existencia de fuerza mayor por riesgo grave e inminente de continuar la actividad, tanto para el trabajador como para los pacientes, en la que amparar la solicitud del ERTE en los términos establecidos en el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.