**Comunicado ICOEC sobre el cese de actividad de los Autónomos y los ERTE**

Ante las múltiples preguntas al respecto de estos temas nos gustaría realizar varias precisiones para completar tu información:

**¿ Debo cerrar la clínica si solicito la prestación por cese de actividad?**

En condiciones normales si, pero como consecuencia del Decreto del Estado de Alarma, no es necesario, aunque con las limitaciones de actividad recogidas en este Decreto.

**¿Qué ocurre si me deniegan el ERTE?**

En primer lugar nos gustaría volver a recordarte que la mayor parte de los rumores que circulan en nuestras redes son falsos o malintencionados, y en algunos de ellos, se está faltando al respeto al Gobierno de España, que es que acertadamente o no , el que nos está ayudando en esta situación.

Hasta dentro de unos días no conoceremos la decisión de la Inspección de trabajo acerca de los ERES de clínicas dentales. Es probable que unos ERTE sean aprobados y que a otros les soliciten documentación complementaria.

De todas maneras no es la última medida porque a partir de la no concesión hay otros procedimientos como el ERE. Pero tengamos calma y esperemos acontecimientos.

El lunes la Junta Directiva tomará decisiones con respecto al fondo de ayuda a profesionales y las cuotas, y hoy a última hora de la mañana os enviaremos un comunicado del Colegio.

**Os remitimos nueva información sobre el concepto de fuerza mayor.**

POR FUERZA MAYOR, MEDIANTE COMUNICACIÓN A LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES Y A LA AUTORIDAD LABORAL PARA QUE CONSTATE LA **FUERZA MAYOR**

Solicitud de autorización  para suspender los contratos de trabajo que mantiene con los trabajadores,

Tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en:

* **a)**pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades,
* **b)**cierre temporal de locales de afluencia pública,
* **c)**restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías,
* **d)**falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad,
* **e)**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.
* Se ha alterado el normal funcionamiento de la empresa, hasta el punto de que resulta imposible desarrollar la actividad empresarial con normalidad por las medidas adoptadas para combatir la epidemia. Se han atendido urgencias por dolor, sangrado, supuración, sólo tratamientos que de aplazarse podrían suponer un empeoramiento.

El **procedimiento** para suspensión (y extinción) de relaciones de trabajo y reducción de jornada por fuerza mayor, se inicia **mediante solicitud de la empresa a la autoridad laboral competente** que 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 **para que constate la existencia de fuerza mayor**. La empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas.

Las medida de prevención de riesgos laborales contemplan  la interrupción de la prestación de servicios en el centro de trabajo cuando conlleve un riesgo grave e inminente de contagio por coronavirus.

La resolución se dictará en el plazo de **5 días desde la solicitud**, previo informe potestativo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que se evacuará en el improrrogable plazo de 5 días y deberá limitarse a constatar la existencia, cuando proceda, de la fuerza mayor alegada por la empresa correspondiendo a esta la **decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor y las comunicará a la representación de los trabajadores y a la autoridad laboral**.

Si la resolución **no constata la existencia de fuerza mayor** la empresa deberá abonar los salarios no percibidos por los trabajadores, y sin perjuicio de la posibilidad de impugnación ante la jurisdicción social por el empresario, la empresa podrá iniciar el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativa so productivas.