



## **PREGUNTAS FRECUENTES**

### **EXPEDIENTE DE REGULACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL (ERTE) - COVID 19**

#### **1 ¿Qué es un Expediente de Regulación de Empleo Temporal (ERTE)?**

Es el procedimiento que han de realizar las empresas cuando, como consecuencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, o por causa de fuerza mayor, tengan que suspender temporalmente la totalidad o parte de su actividad, con la consiguiente suspensión de los contratos de trabajo o la reducción temporal de la jornada de trabajo de las personas trabajadoras en dicha empresa.

#### **2 ¿Qué tener en cuenta sobre el ERTE adoptado por causa del COVID-19?**

- El alcance y duración de las medidas de suspensión de los contratos o de reducción de jornada se adecuarán a la situación coyuntural que se pretende superar, en este caso a la situación derivada del COVID-19.
- Al ser una medida temporal, la empresa no tendrá que abonar indemnización alguna a las personas trabajadoras afectadas, sin perjuicio del derecho de éstas a percibir las prestaciones de desempleo correspondientes.

#### **3 ¿Qué actividades pueden y no pueden presentar el ERTE por fuerza mayor derivadas del COVID-19?**

Debe estar afectado por la declaración del estado de alarma y el coronavirus.

Así como cualesquiera otras actividades (i) que hayan quedado suspendidas, canceladas o restringidas por el real decreto por el que se declara el estado de alarma y el real decreto por el que lo modifica y (ii) que se hayan tenido que suspender debido a la falta de suministros, al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria.



Las restantes empresas que se vean obligadas a presentar un ERTE por la disminución de su actividad como consecuencia de circunstancias distintas de las anteriores deberán justificar en el informe de presentación del ERTE las razones por las que consideran que el ERTE es de fuerza mayor, las cuales serán valoradas por el órgano competente para su resolución. En caso de que no se haya constatado la existencia de la fuerza mayor alegada, se podrá iniciar el oportuno procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada, por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

#### **4 ¿Puede la empresa aplicar un ERTE por causa de fuerza mayor?**

Sí. La suspensión temporal de los contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo de trabajo por causa de fuerza mayor es la medida laboral adecuada durante el tiempo que dure las restricciones de la actividad. También lo sería cuando resultara imposible el desarrollo de la actividad empresarial, por la ausencia de parte de la plantilla como consecuencia del virus COVID-19 (afectación directa o en cuarentena preventiva)

#### **5 ¿Quién inicia el procedimiento de ERTE por causa de fuerza mayor ?**

La empresa. El procedimiento se inicia mediante solicitud de la empresa ante la autoridad laboral competente que se acompañará de un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19 y de los medios de prueba que se estimen necesarios, con simultánea comunicación a las personas trabajadoras afectadas por el ERTE o representantes legales de los trabajadores.

[Enlace al trámite de solicitud de ERTE por causa de fuerza mayor derivada del COVID-19.](#)

#### **6 ¿Se establece el período de consultas?**

En el expediente de suspensión temporal o la reducción temporal de la jornada de trabajo por causa de fuerza mayor de los contratos de trabajo NO se precisa del inicio de un periodo de consultas.



Si es necesario el inicio de un período de consultas en los ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, aunque sea como consecuencia del COVID-19.

## **7 ¿Cuál es el procedimiento para la tramitación de un ERTE por fuerza mayor derivada del COVID-19?**

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa dirigida a la autoridad laboral competente, acompañada de:

1. Acreditación de la representación de la empresa.
2. Informe relativo a la vinculación de la medida propuesta que tenga su causa directa en pérdidas de actividad ocasionadas por el Covid-19, firmado por la empresa o su representante, y acompañado de los medios de prueba que estime necesarios.
3. Acreditación de haber dado comunicación de su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas, especificando la causa alegada, la medida a aplicar, la efectividad y duración de la misma. En el supuesto de que no exista representación legal de los trabajadores, la referida comunicación se trasladará a los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.
4. Una relación nominal de todas las personas trabajadoras afectadas que contemple los siguientes datos: nombre y apellidos, DNI, Número de afiliación a la Seguridad Social, nivel de estudios terminados, categoría profesional u ocupación contratada a un nivel de subgrupo principal, dirección, teléfono (si se dispone correo electrónico) y fecha de antigüedad en la empresa, desagregado por género.
5. Acreditación de la Autoridad Sanitaria (en el caso de aislamiento o contagio de la plantilla decretado por la Autoridad Sanitaria).

En el supuesto de que la empresa cuente **con trabajadores fijos discontinuos**, debe incluirlos en el expediente si la medida les afecta, indicándose la fecha prevista del llamamiento.

En cualquier caso, la presentación de las solicitudes y la documentación que la acompaña al inicio



del procedimiento **se realizará exclusivamente por medios electrónicos** a través de la sede electrónica de la Generalitat.

Enlace al trámite de solicitud de ERTE por causa de fuerza mayor derivada del COVID-19.

### **8 ¿Qué medidas ha probado el Gobierno de España para todas las personas afectadas por un ERTE por causa de fuerza mayor?**

1) Serán beneficiarias de la prestación por desempleo, incluso aquellas que no tuvieran derecho a ella por no tener el tiempo de cotización suficiente.

2) El tiempo de prestación no computará para el desempleo de después. Esas personas no habrán agotado su prestación por desempleo. Si son despedidas en el futuro, empezarán a cobrarla desde cero. Es decir, no computará a los efectos de consumir los períodos máximos de prestación legalmente establecidos.

3) Durante el ERTE, las empresas no pagarán cuotas a la Seguridad Social, con el objetivo de que no despidan trabajadores.

Esta decisión se incluye dentro del Plan de Medidas de protección social frente al coronavirus aprobado el 17 de marzo. Habrá que estar a las convocatorias y procedimientos que se publiquen al efecto.

### **9 ¿Se puede presentar un ERTE por fuerza mayor que agrupe medidas de suspensión de contrato y reducción de jornada?**

Sí.

### **10 Si una empresa presentó un ERTE por causas productivas al inicio de la crisis y posteriormente se han transformado en fuerza mayor, ¿puede modificar el ERTE?**

No, tiene que desistir del ERTE presentado y presentar uno nuevo.



**11 Si no sé en qué fecha la empresa podrá reanudar la actividad, ¿cuál es la fecha final que debo poner en el documento de presentación?**

Lógicamente si el ERTE está derivado del coronavirus, la duración del ERTE debe ser la misma que la del Estado de Alarma, incluidas sus posibles prórrogas.

**12 ¿Qué pasa si mi empresa estaba cerrada en el momento de entrada en vigor del Estado de Alarma y no puedo conseguir que mis trabajadores firmen que les he comunicado la presentación del ERTE?**

En ese caso será suficiente la presentación de cualquier documento que acredite que la empresa ha realizado esa comunicación aunque no esté firmada la recepción por los trabajadores como, por ejemplo, copia de los correos electrónicos enviados a los trabajadores.

**13 ¿Se debe incluir en el ERTE a los trabajadores/as que están en Incapacidad Temporal?**

Sí, porque pasarán a cobrar la prestación por desempleo cuando finalice su situación de incapacidad temporal. Este extremo deberá reflejarse en la relación de personas trabajadoras afectadas por el ERTE.

**14 Requisitos de cotización exigidos a trabajadores afectados**

No se exige ningún requisito de cotización previa. Todos los trabajadores afectados por el ERTE pueden acceder a la prestación.

**15 ¿Se consume prestación por desempleo?**

No, las prestaciones de desempleo percibidas en estos ERTE no consumen prestaciones futuras, por lo que una vez superada esta situación los trabajadores/as vuelven a tener el “contador a cero” de sus prestaciones futuras.



## **16 Cotización durante un ERTE**

Las trabajadoras y trabajadores afectados cotizarán el periodo íntegro que dure el ERTE.

## **17 ¿Cuándo termine el ERTE puedo regresar al empleo?**

Sí. Precisamente, el objetivo del ERTE es el de evitar los despidos. Una vez finalizado el ERTE el trabajador debe regresar a su puesto de trabajo en las mismas condiciones laborales que tenía.

## **18 ¿La alarma sanitaria actual afecta de algún modo a mi derecho a la protección eficaz en seguridad y salud en el trabajo?:**

No, el derecho a una protección eficaz no se ve afectado ni minorado por el actual estado de alarma, debiendo de extremar el empresario la adopción de cuantas medidas sean necesarias para preservar la seguridad y salud de los trabajadores.

## **19 ¿Qué hacer si presento síntomas que pueden asimilarse con el Coronavirus Covid-19?:**

Ponerlo de inmediato en conocimiento de la empresa, que a través de la entidad que gestione la prevención de riesgos laborales deberá activar el protocolo de seguridad establecido.

## **20 ¿Qué hacer si en mi entorno laboral hay una o varias personas que han dado positivo al Coronavirus Covid-19?:**

Ponerlo de inmediato en conocimiento de la empresa, del servicio de prevención y, de existir, de los representantes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.

## **21 ¿Quién tiene la responsabilidad de proponer los Equipos de Protección Personal (EPIs) para utilizar en el trabajo?:**



La elección de los EPIs corresponde al servicio de prevención de la empresa, en cuya elección tendrán que tener en cuenta los diferentes riesgos a los que están expuestos los trabajadores y las otras medidas que se hayan adoptados.

Hay que tener en cuenta que, en todo caso, priman siempre las medidas de protección colectiva sobre los EPIs y, sin sustituirlas, las medidas organizativas son siempre un refuerzo necesario.

**22 ¿En caso de considerar que pertenezco o puedo pertenecer a un grupo de riesgo, qué debo hacer y a quién debo dirigirme?:**

Al empresario y, en todo caso, al servicio de prevención.

**23 ¿Qué hacer si estoy embarazada?**

Comunicarlo empresario y, en todo caso, al servicio de prevención.

**24 ¿Si desarrollo un trabajo en el que, teóricamente, estoy aislado pero, por falta de personal, la empresa me obliga a desempeñar tareas que pueden exponerme al contagio, qué puedo hacer?**

En todo caso el empresario estará obligado a suministrar al trabajador los EPIs que correspondan a las funciones efectivamente realizadas.

**25 ¿Quién asume la baja por enfermedad del coronavirus o la cuarentena?**

La Seguridad social. Todas las bajas médicas de trabajadores enfermos por coronavirus, así como las cuarentenas preventivas como consecuencia de la epidemia de coronavirus, sean computadas como bajas por accidente de trabajo. Esta decisión implica que los afectados que se encuentren en estos casos, percibirán el 75% de la BR a partir del día siguiente a la emisión del parte de baja y las empresas no tendrán costes sociales, al asumirlo éste en su totalidad la Seguridad Social.



## **26 ¿Pueden las empresas sustituir a trabajadores que estén en cuarentena?**

Sí, porque los sustituidos están en situación de incapacidad temporal.

## **27 ¿Cómo pueden las empresas sustituir a trabajadores que estén en cuarentena?**

A través de contrato temporal de interinidad, directamente o a través de ETT en el régimen general previsto para ello.

También es posible la externalización mediante la subcontratación con otras empresas, obviamente en este caso, con los límites que impone no incurrir en situaciones de cesión ilegal de trabajadores. En todos los casos, siempre que no exista restricción en cuanto a la actividad del centro de trabajo por razones sanitarias o de prevención de riesgos laborales.

## **28 ¿Puede un trabajador negarse a trabajar por miedo al contagio?**

No pueden negarse a trabajar, a no ser que ellos sean los que tengan síntomas y las autoridades sanitarias acuerden su aislamiento y cuarentena.

Si la empresa no tiene suficientes efectivos recurrirá a la contratación temporal para garantizar los servicios.

## **29 ¿Pueden paralizar los trabajadores la actividad?**

No. Los trabajadores no pueden, unilateralmente, suspender la actividad de su empresa por el coronavirus. esta medida se articula a través del artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que exige informar a la Inspección de Trabajo de este asunto para que "anule o ratifique", en 24 horas, la decisión de los trabajadores.



El artículo establece que los representantes de los trabajadores o los delegados de prevención pueden, efectivamente, acordar por mayoría la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por dicho riesgo. Sin embargo, el precepto exige que tal acuerdo será comunicado "de inmediato" a la empresa y a la autoridad laboral -en este caso la Inspección de Trabajo-, la cual, en el plazo de veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

**30 ¿Tiene el empleado la obligación de avisar a la empresa si aprecia riesgo de estar contagiado?**

La prevención de riesgos laborales afecta a todos los integrantes de la empresa, por ello, se deben seguir las recomendaciones que realiza la empresa en línea con las directrices emitidas por las Administraciones Públicas.

**31 En caso de contagio en el trabajo y fallecimiento ¿se podría considerar accidente laboral?**

Si, en caso de contar con medios de prueba suficientes que acrediten que enfermó en el trabajo, se podría interponer una reclamación contra la misma, existiendo altas posibilidades de que los tribunales declaren la responsabilidad de la empresa por no haber implementado las medidas preventivas a las condiciones de trabajo de las que se deriva un riesgo grave e inminente.

La empresa es responsable de la implementación de todas las medidas de prevención siempre que exista un riesgo claro de peligro.

**32 ¿Qué es el teletrabajo?; ¿es una opción factible?**

En aquellos supuestos en los que el teletrabajo no está regulado en el convenio de aplicación, se recomienda negociar y pactar su viabilidad con carácter temporal, así como la forma de prestación de este trabajo y la provisión por parte de la empresa de los medios necesarios para llevarlo a cabo.



En cualquier caso, se estará a lo dispuesto y conforme a los procedimientos regulados en el Estatuto de los Trabajadores y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, especialmente en materia de riesgos psicosociales y ergonomía.

El Gobierno de España se comprometió el 17 de marzo a establecer el teletrabajo como medida de flexibilidad principal, cuando las circunstancias lo permitan.

Está previsto un programa de apoyo a la digitalización y la I+D de la Pymes que facilitará la implantación del teletrabajo.

Esta decisión se incluye dentro del Plan de Medidas de protección social frente al coronavirus aprobado el 17 de marzo. Habrá que estar a las convocatorias y procedimientos que se publiquen al efecto.

### **33 Si trabajo en un polígono... ¿Puedo coger el coche para llegar?**

Sí, se garantiza el acceso al trabajo.

### **34 ¿Para ir al trabajo puedo seguir compartiendo coche particular?**

No. 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, se modificó el 17 de marzo y entra en vigor a las 0:00 horas del 19 de marzo. Queda redactado en los siguientes términos:

Artículo 7. Limitación de la libertad de circulación de las personas.

«1. Durante la vigencia del estado de alarma las personas únicamente podrán circular por las vías o espacios de uso público para la realización de las siguientes actividades, que deberán realizarse individualmente, salvo que se acompañe a personas con discapacidad, menores, mayores, o por otra causa justificada».

«h) Cualquier otra actividad de análoga naturaleza.»



### **35 ¿Vamos a tener servicio de taxi, uber, cabify?**

Sí. Los servicios de transporte público de viajeros por carretera, ferroviarios y marítimo de competencia autonómica o local que están sometidos a contrato público u OSP, o sean de titularidad pública, mantendrán su oferta de transporte. En relación con todos los medios de transporte, los operadores de servicio de transporte de viajeros quedan obligados a realizar una limpieza diaria de los vehículos de transporte, de acuerdo con las recomendaciones que establezca el Ministerio de Sanidad.

Las autoridades competentes delegadas podrán adoptar todas aquellas medidas adicionales necesarias para limitar la circulación de medios de transporte colectivos que resulten necesarias y proporcionadas para preservar la salud pública.

En aquellos servicios en los que el billete otorga una plaza sentada o camarote, los operadores de transporte tomarán las medidas necesarias para procurar la máxima separación posible entre los pasajeros.

### **36 ¿Puedo atender a los clientes con las persianas o puertas bajadas a través de un fonopuerta o ventanita?**

Sí, siempre que el establecimiento esté entre los excluidos del cierre del artículo 10. Se pretende cerrar al público los locales para evitar contactos, por lo que es una forma válida de dar servicio. Se debe procurar no trasladar la aglomeración al exterior, dejando una distancia interpersonal de un metro.

Si el establecimiento no está habilitado para la apertura y atención del público sería una manera de evitar la prohibición del Real Decreto 463/2020, por lo que NO se puede.

### **37 Soy un/una profesional: ¿Puedo visitar a mis clientes a domicilio?**

Si, se ha prohibido la apertura de determinados comercios, pero no de los servicios a domicilio a fecha de hoy.



**38 ¿Con qué documento puedo acreditar mi desplazamiento para acudir a mi puesto de trabajo?**

La empresa le debe facilitar la documentación que justifique su necesidad de acudir al puesto.

**39 Si tengo un accidente en un desplazamiento con mi vehículo ¿Me lo cubrirá la póliza del seguro?**

Sí, las coberturas siguen igual. Según UNESPA (Asociación empresarial del Seguro): “Por otra parte, desde UNESPA se reitera que la declaración del Estado de Alarma no modifica las protecciones que ofrece el seguro del automóvil, tanto en su modalidad de seguro a terceros como en el resto de garantías. Esta declaración institucional se realiza a raíz de la aparición de algunas informaciones incorrectas en medios de comunicación y redes sociales en las cuales se cuestionaba la continuidad de la protección”.

**40 ¿Puede mi empresa obligarme a disfrutar o prolongar mis vacaciones?**

No, siempre debe haber acuerdo entre empresa y trabajador según Estatuto de los trabajadores o Convenio.

-----