

## **PREGUNTAS FRECUENTES**

### **EXPEDIENTE DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (ERTE)**

**- Actualizado a 14/05/2020 -**

**(Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo)**

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

Hay que tener en cuenta que, tras la publicación del **Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo**, procede seguir aplicando las medidas de suspensión y reducción de jornada en aquellas empresas que, por efecto de las restricciones o «pérdidas de actividad» derivadas e incluidas en el artículo 22.1 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y que aún persisten, sigan imposibilitadas para recuperar su actividad, pero esta fuerza mayor se extiende al periodo durante el cual estuvieran afectadas por las causas descritas



en dicho precepto que impidan el reinicio de su actividad, mientras duren las mismas y, en principio, hasta el 30 de junio de 2020.

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

Cualesquiera actividades (i) que hayan quedado suspendidas, canceladas o restringidas por el real decreto por el que se declara el estado de alarma, o alguno de los reales decretos por el que modifica o prorroga el estado de alarma, 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, la empresa podrá iniciar el oportuno procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada, por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (ETOP).

### **4 ¿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, una relación de los trabajadores afectados, 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.](#)



## **5 ¿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.

## **6 ¿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 todos 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 personas trabajadoras fijas discontinuas**, debe incluirlos en el expediente si la medida les afecta, indicándose la fecha prevista del llamamiento (más información aquí).

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.](#)

## **7 ¿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/as, siguiendo los trámites exigidos para este tipo de ERTes.

## **8 ¿Qué NOVEDADES ha introducido el Real Decreto-ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo respecto a los ERTes adoptados por causa del COVID-19?**

Desde el 13 de mayo de 2020, se contemplan **tres situaciones posibles**:

### **A. Fuerza mayor total:**



- o Continuarán en situación de **fuerza mayor total** derivada del COVID-19, aquellas empresas y entidades que contaran con un expediente de regulación temporal de empleo basado en el artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, y estuvieran afectadas por las causas referidas en dicho precepto que impidan el reinicio de su actividad.
- o Plazo: Mientras duren las restricciones y, **como máximo, hasta el 30 de junio** (aunque el estado de alarma se levantase con anterioridad a esa fecha).

#### **B. Fuerza mayor parcial:**

- o Se encontrarán en situación de **fuerza mayor parcial** aquellas empresas que cuenten con un ERTE autorizado en base al artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020 y **pasen a estar afectadas por restricciones que permitan la recuperación parcial de su actividad**.
- o Plazo: Desde dicho momento y **hasta 30 de junio** (aunque el estado de alarma se levantase con anterioridad a esa fecha).
- o Estas empresas deberán proceder a reincorporar a las personas trabajadoras afectadas por medidas de regulación temporal de empleo, en la medida necesaria para el desarrollo de su actividad, **primando los ajustes en términos de reducción de jornada**.

En ambos casos (1 y 2) las empresas deberán comunicar a la **Autoridad Laboral** la renuncia total, en su caso, al ERTE autorizado, en el **plazo de 15 días** desde la fecha de efectos de aquella, previa comunicación al **Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)** de las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo.

**En todo caso**, estas empresas y entidades deberán comunicar al **SEPE** aquellas variaciones que se refieran a la finalización de la aplicación de la medida respecto a la totalidad o a una parte de las personas afectadas, bien en el número de estas o bien en el porcentaje de actividad parcial de su jornada individual, cuando la flexibilización de las medidas de restricción que afectan a la actividad de la empresa permita la reincorporación al trabajo efectivo de aquellas.

#### **C. Causas Económicas, técnicas, organizativas y productivas (ETOP):**

- o Los expedientes ETOP vigentes a fecha 13 de mayo de 2020 mantienen las condiciones previstas en la comunicación final de la empresa hasta la fecha de finalización referida en la misma.



- o La tramitación de estos expedientes ETOP podrá iniciarse mientras esté vigente un ERTE basado causa de fuerza mayor.
- o Cuando el expediente ETOP se inicie tras la finalización de un ERTE basado causa de fuerza mayor, la fecha de efectos de aquél se retrotraerá a la fecha de finalización de este.
- o Todos los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causas ETOP comunicados desde esta nueva norma y hasta el 30 de junio, se tramitarán por el **procedimiento especial del artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020**.

Así mismo, hay que tener en cuenta lo siguiente:

- o Las **medidas de protección por desempleo** previstas en los apartados 1 al 5 de artículo 25 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, **resultarán aplicables hasta el 30 de junio de 2020**.
- o Las empresas y entidades que tengan su domicilio fiscal en países o territorios calificados como **paraísos fiscales** conforme a la normativa vigente no podrán acogerse a los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en el artículo 1 del real decreto-ley 18/2020.
- o Las sociedades mercantiles u otras personas jurídicas que se acojan a los expedientes de regulación temporal de empleo regulados en el artículo 1 del real decreto-ley 18/2020, y que utilicen los recursos públicos destinados a los mismos, **no podrán proceder al reparto de dividendos** correspondientes al ejercicio fiscal en que se apliquen estos expedientes de regulación temporal de empleo, excepto si abonan previamente el importe correspondiente a la exoneración aplicada a las cuotas de la seguridad social.
- o Se considera **incumplida la obligación de mantener el empleo** durante los 6 meses siguientes a la fecha de la reanudación de la actividad si, con las excepciones que se indican en el RDL 18/2020, se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por dichos expedientes.
- o La fuerza mayor y las causas ETOP en las que se amparan los ERTES derivados del COVID-19 **no justifican la extinción del contrato de trabajo** (art. 2 RDL 9/2020). Ahora bien, **no resultará de aplicación** el compromiso de mantenimiento del empleo **en aquellas**



**empresas en las que concurra un riesgo de concurso de acreedores** en los términos del artículo 5.2 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

- o La **suspensión de los contratos temporales**, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, por ERTE debido a fuerza mayor o a causas ETOP, interrumpirá el cómputo de su duración y de los periodos de referencia equivalentes al periodo suspendido respecto de las personas trabajadoras afectadas (art. 5 RDL 9/2020).

## **9 ¿Qué otras cosas hay que 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.
- En aplicación de lo previsto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, **las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados darán lugar a las SANCIONES correspondientes.**
- Sin perjuicio de tener en cuenta las novedades del RD-Ley 18/2020, mencionadas en el apartado anterior, cualquier **VARIACIÓN DE LAS MEDIDAS AUTORIZADAS**, especialmente la referida a la finalización anticipada de la aplicación de las mismas, ya sea parcial o total, tendrá que NOTIFICARSE al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) con anterioridad a que sea efectiva, de acuerdo con lo previsto en el artículo 3.2, último párrafo, del Real decreto ley 9/2020 y el artículo 22.1 d) del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril. El incumplimiento de esta obligación podría ser constitutivo de infracción administrativa de carácter grave, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22.13 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en la Orden Social, aprobado por Real decreto legislativo 5/2000, de 4 de agosto.



La empresa deberá, igualmente, REMITIR COPIA de dicha notificación a la AUTORIDAD LABORAL competente, utilizando para ello EXCLUSIVAMENTE el trámite telemático de "Aportación de documentación a un expediente abierto en la Dirección General competente en materia de TRABAJO de la Generalitat Valenciana (se excluyen ayudas y expedientes archivados).".

- Cualquier otra **APORTACIÓN DE DOCUMENTACIÓN** al expediente del ERTE ha de realizarse utilizando el trámite telemático de "Aportación de documentación a un expediente abierto en la Dirección General competente en materia de TRABAJO de la Generalitat Valenciana (se excluyen ayudas y expedientes archivados).", accediendo mediante el certificado de la empresa interesada o, en su caso, mediante el certificado personal de cualquier persona que conste como representante de la empresa en el **Registro de representantes de la ACCV**, o en el **APODERA** del Ministerio.
- En el procedimiento especial de ERTEs por causa de FUERZA MAYOR relacionado con el COVID-19 NO ES NECESARIO COMUNICAR A LA AUTORIDAD LABORAL LA DECISIÓN DE LA EMPRESA sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada (estas medidas surten efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor). Ver el artículo 22.2.c del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo.

**10 ¿Puede la empresa solicitar el Incremento de los trabajadores del ERTE inicialmente presentado o debe presentar un ERTE nuevo por el resto de trabajadores?**

NO es posible incrementar el número de trabajadores/as afectados en un ERTE ya presentado. Por ello, si en un primer momento no es posible determinar el número total de afectados y el modo en que va a ir aplicándose el ERTE, la empresa tendrá que presentar un segundo ERTE.

**11 ¿Durante el periodo establecido en el ERTE, la empresa ha de pagar retribuciones o cuotas de seguridad social a sus trabajadores y trabajadoras?**





Durante el periodo fijado en el ERTE, la empresa no tiene que abonar retribuciones a las personas trabajadoras afectadas por la suspensión.

Asimismo, en el supuesto en que el ERTE contemple la reducción de jornada, la empresa únicamente abonará la parte proporcional correspondiente a la jornada realizada.

Respecto a las **cuotas de Seguridad Social** y, de forma exclusiva para los casos de **fuerza mayor** motivados por el COVID-19, se mantienen para los meses de mayo y junio las exoneraciones aplicables por la Tesorería General de la Seguridad Social en los siguientes términos:

- Las empresas en situación de **ERTE por fuerza mayor TOTAL** (FMT) a la que se refiere el apartado 1 del artículo 1 del RD-Ley 18/2020, de 12 de mayo:

- Empresas de más de 50 trabajadores: 75% de la aportación empresarial.
- Empresas de menos de 50 trabajadores: el 100%.

- Las empresas en situación de **ERTE por fuerza mayor PARCIAL** (FMP) a la que se refiere el apartado 2 del artículo 1 del RD-Ley 18/2020, de 12 de mayo:

#### **D. PARA TRABAJADORES QUE VUELVEN A LA ACTIVIDAD:**

- **Empresas de menos de 50 trabajadores:**

Mayo: exención del 85%.

Junio: exención del 70%.

- **Empresas de más de 50 trabajadores:**

Mayo: exención del 60%.

Junio: exención del 45%.

## E. PARA LOS TRABAJADORES QUE PERMANECEN EN EL ERTE POR COVID-19:

### - Empresas de menos de 50 trabajadores:

Mayo: exención del 60%.

Junio: exención del 45%.

### - Empresas de más de 50 trabajadores:

Mayo: exención del 45%.

Junio: exención del 30%.

- Las exenciones en la cotización se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, **previa comunicación** sobre la situación de fuerza mayor total o parcial, así como de la identificación de las personas trabajadoras afectadas y periodo de la suspensión o reducción de jornada.

- Para que la exoneración resulte de aplicación esta comunicación se realizará, **por cada código de cuenta de cotización**, mediante una declaración responsable que deberá presentarse, antes de que se solicite el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente, a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), regulado en la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo.

- Estas exenciones en la cotización no tendrán efectos para las personas trabajadoras, manteniéndose la consideración del período en que se apliquen como efectivamente cotizado a todos los efectos.

## **12 ¿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. Puede encontrar información sobre las diferentes convocatorias y procedimientos publicados [aquí](#).

También puede encontrar más información sobre estas medidas [aquí](#).

**13 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.

**14 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 Covid-19, la duración del ERTE debe ser la misma que la del Estado de Alarma, incluidas sus posibles prórrogas.

**15 ¿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.

**16 ¿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.

### **17 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.

### **18 ¿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.

### **19 Más dudas sobre Cotización y prestaciones durante un ERTE**

Pueden obtener más información en la página del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE).

### **20 ¿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.

### **21 ¿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.

### **22 ¿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.

**23 ¿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.

**24 ¿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.

**25 ¿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.

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

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

**27 ¿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.

### **28 ¿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.

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

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

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

A través de contrato temporal de interinidad, 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.

### **31 ¿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.

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

No. Los trabajadores no pueden, unilateralmente, suspender la actividad de su empresa por el covid-19, 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.

### **33 ¿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.

### **34 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.

### **35 ¿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.

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

Sí, se garantiza el acceso al trabajo.

### **37 ¿Puedo atender a los clientes en mi negocio?**

Puede encontrar información actualizada en la siguiente [Guía](#).

### **38 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.

### **39 ¿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 de trabajo.



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

No, siempre debe haber acuerdo entre empresa y trabajador, tal y como dispone el Estatuto de los trabajadores y, en su caso, el Convenio colectivo que resulte de aplicación.

#### **DUDAS y CONSULTAS**

- Para dudas y consultas sobre los ERTes y, en general, sobre cuestiones de tipo laboral o empresarial (no sanitarias) que, a consecuencia del COVID-19 y la declaración del estado de alarma, puedan surgir por parte de empresas, comercios, personas autónomas y personas desempleadas, la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo ha habilitado el **TELÉFONO 900 35 31 35**, operativo las 24 horas del día.

En caso de que la respuesta no pudiera ser inmediata, por las particularidades o especificidades de la pregunta, la persona interesada puede dejar su correo electrónico al operador y se le enviará la respuesta a la mayor brevedad posible vía e-mail.

- También dispone de una ASISTENTE VIRTUAL con el nombre de 'Carina GVA', con el fin de hacer más accesible la información sobre la situación económica y laboral generada por la declaración del estado de alarma en nuestro país: Se accede a 'Carina GVA' desde: <http://www.indi.gva.es/es/covid-19>, donde dispone de más información sobre el COVID-19 facilitada por la Generalitat Valenciana.

- En la página web del Ministerio de Trabajo y Economía Social:

<http://www.mitramiss.gob.es/>

- En la página web del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE):

<http://www.sepe.es/HomeSepe>

-----