
COVID-19: PREGUNTAS Y RESPUESTAS FRECUENTES EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO (FAQS)

[« Atrás](#)**PREGUNTAS FRECUENTES ÁMBITO LABORAL:****1.-¿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.

2.-¿Pueden las empresas sustituir a trabajadores que estén en cuarentena?

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

3.-¿Cómo?

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.

4.-¿Puede la empresa aplicar un ERTE por causa de fuerza mayor?

Si. La suspensión temporal de los contratos 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 SARS-CoV-2 (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 Dirección General de Trabajo 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 y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores.

6.-¿Se establece el período de consultas?

No, el expediente de suspensión temporal por causa de fuerza mayor de los contratos de trabajo no precisa de inicio de periodo de consultas.

7.-¿Cuándo entrará en vigor el ERTE?

La autoridad laboral deberá dictar resolución en el plazo de **5 días desde la solicitud**. **Es previsible que** dadas las circunstancias extraordinarias, y ante la acumulación de solicitudes, **ese plazo no se cumpla**. Si la autoridad laboral constata la existencia de fuerza mayor, la decisión de la empresa de suspender los contratos de trabajo surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor, es decir, **tendría efectos retroactivos**.

8.- ¿Qué medidas ha probado el Gobierno de España para todas las personas afectadas por un ERTE?

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 conbrarla desde cero.

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. En breve se publicaran convocatorias y procedimientos.

9.-¿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.

10.-¿ 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.

11.-¿ 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.

12.-En caso de contagio en el trabajo y fallecimiento ¿se podría considerar accidente laboral?

Si, **la persona trabajadora que cuente con medios de prueba suficientes que acrediten que enfermó en el trabajo podrá 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.

13.-¿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. En breve se publicaran convocatorias y procedimientos.

14.- Soy autónomo. ¿Qué medida de protección social ha decretado el Gobierno el 17 de marzo?

Prestación extraordinaria por cese de actividad para autónomos cuyas actividades hayan quedado suspendidas o que vean decaer su facturación en un 75% en relación con el promedio del semestre anterior. Esta medida tendrá vigencia de un mes.

Esta decisión se incluye dentro del Plan de Medidas de protección social frente al coronavirus aprobado el 17 de marzo. En breve se publicaran convocatorias y procedimientos.

MÁS INFORMACIÓN: 900 35 31 35