**GUÍA DE DUDAS LABORALES BAJO EL CORONAVIRUS**

**¿Qué derechos laborales debemos conocer en medio de la crisis por el coronavirus? Responde el Col·lectiu Ronda**

El gobierno suspende los eventos a cubierto con afluencia de más de mil personas en Madrid, Rioja o Vitoria. Clases suspendidas, actividad parlamentaria paralizada, partidos a puerta cerrada. La mayor parte de los positivos por Covid-19 en el momento de escribir estas líneas en la Comunidad de Madrid, donde han quedado al descubierto los estragos de recortes y privatizaciones de la sanidad en el último decenio.

A la amenaza sanitaria se le añade el aluvión mediático de últimas horas, conexiones en gran pantalla y alertas recibidas en la pequeña de tu móvil enviadas por medios de comunicación con encabezado, ya por defecto, exclamatorio. En La Marea nos hemos hecho eco de las recomendaciones del Colegio de Psicología de Madrid para gestionar ese bombardeo emocional. No es menor reto el que supone la conciliación en este escenario.

**¿Y el trabajo? ¿Qué derechos laborales debemos conocer en medio de la crisis por el coronavirus?**

Para despejar dudas hemos preguntado a Sergio Maldonado, abogado laboralista del Col·lectiu Ronda.

**¿Puede la empresa imponer el teletrabajo?**

Sí, siempre que exista causa justificativa de tal imposición, relacionada así con el diagnóstico positivo de alguna persona del centro de trabajo, o persona del mismo que conviva con alguien que ha sido diagnosticado positivo de Covid-19. De forma habitual, el teletrabajo no puede ser impuesto por las empresas, pero en este caso entendemos que la imposición respondería al deber empresarial de proteger la salud y seguridad de sus empleados.

**En situación de teletrabajo, ¿puedo cobrar menos, por ejemplo, en plus de transporte?**

No existe regulación al respecto. Si hay una imposición empresarial no tendría sentido que se redujera la retribución, si bien el punto de vista de la empresa será el de no abonar un concepto que tiene justificación en la movilidad de la persona. Pero es una situación que requeriría profundo análisis jurídico por si existen situaciones particulares reguladas en convenio colectivo, o bien condiciones más beneficiosas de carácter colectivo.

**¿Tengo derecho a negarme a acudir al lugar de trabajo por temor a un contagio?**

Dependerá de si hay medidas aplicadas sobre ese centro de trabajo o no. La mera creencia o temor no autoriza a ausentarse del puesto de trabajo. La ausencia por estar determinada por la autoridad pública una medida de confinamiento en una población o en una zona concreta que afecte sí podría ser causa de exoneración de acudir al centro de trabajo para evitar el contagio.

**En caso de infecciones, ¿puede la empresa apartar solo a ciertas personas de la plantilla?**

No hay regulación de ello, deberá adoptarse medidas que en ningún caso supongan discriminación ni una diferencia de trato injustificada.

**¿Está la empresa obligada a proveer material higiénico adecuado?**

Sí, de acuerdo con la normativa de prevención de riesgos laborales, esta es una de las obligaciones comprendidas en la obligación empresarial de garantizar la salud y seguridad de sus empleados.

**¿Qué ocurre si me contagio, qué tipo de baja se considera a efecto legal?**

Se considerará baja médica por incapacidad temporal derivada de contingencia profesional, con derecho a percepción de prestación de incapacidad en el 75% de la base reguladora de seguridad social desde el primer día de baja.

**Si el contagio se produce en el espacio de trabajo, ¿puede considerarse enfermedad profesional o accidente laboral?**

Sí, se ha determinado ya por el gobierno que se considerará contingencia profesional.

**¿Puede obligarme mi empresa a viajar por motivos laborales?**

La misma obligación que antes de producirse esta situación por Covid-19. De este modo, si no estaba pactada la movilidad laboral tampoco lo estará ahora, y si era una posibilidad factible por contrato de trabajo, lo seguirá siendo ahora, siempre que sea a lugares sin medidas de salud pública que lo limiten o prohíban.

**¿Puede la empresa paralizar la actividad?**

Sí, si hay causa justificada para ello.

**¿Qué situación queda entonces para el trabajador?**

Dependerá de la decisión que adopte la empresa relativa a otorgar un permiso retribuido o, por el contrario, recurrir a un expediente de suspensión temporal de contratos de trabajo.