



CECA MAGÁN
ABOGADOS

ACTUACIONES DE LA EMPRESA ANTE LAS **BAJAS MÉDICAS** POR COVID

LOS CONTAGIOS, CUARENTENAS Y LOS SÍNTOMAS

17 de enero de 2022

Debido a la situación sanitaria actual son muchas las dudas que surgen en el ámbito empresarial acerca de **cómo actuar con respecto a las bajas médicas de los empleados, los periodos de cuarentena, la aparición o no de síntomas, o los contagios, en relación con el puesto de trabajo.**

A través del siguiente documento, a modo de preguntas y respuestas prácticas, se trata de dar solución a las principales cuestiones que se plantean por parte de las empresas en relación con el COVID y las bajas laborales de los trabajadores. **¿Qué puede o debe hacer la empresa ante estas situaciones?**



#DerechoLaboralalEstiloCeca

#EstiloCeca

1. ¿Quién puede pedir la baja médica laboral?

Únicamente podrán obtener la baja médica aquellos trabajadores que estén obligados a guardar cuarentena según la normativa vigente. Es decir, aquellas personas que hayan dado positivo en una prueba diagnóstica y así lo haya certificado el servicio público de salud o hayan tenido un contacto estrecho con un positivo y no tengan la pauta de vacunación completa.

2. Si un trabajador no presenta un parte de baja médica por contagio, ¿puede la empresa obligarle a acudir su puesto de trabajo?

En principio sí. Salvo que exista baja médica expedida por la Seguridad Social el trabajador está obligado a acudir a su puesto de trabajo presencialmente, a no ser que exista algún tipo de medida de prevención adoptada por la empresa en base a la situación médica del trabajador, se permita el teletrabajo o el empleado aporte algún documento justificativo de su estado de salud. En definitiva, la baja médica es la única vía que permitiría al trabajador ausentarse de su puesto de trabajo sin autorización previa por parte de la empresa. En caso de persistir la ausencia y no justificarse la misma, la persona puede ser sancionada.

La Seguridad Social ofrece la posibilidad de que la empresa pueda ponerse en contacto con la Inspección Médica del Servicio Público de Salud para que ésta emita, en su caso, el parte de baja por enfermedad común correspondiente.

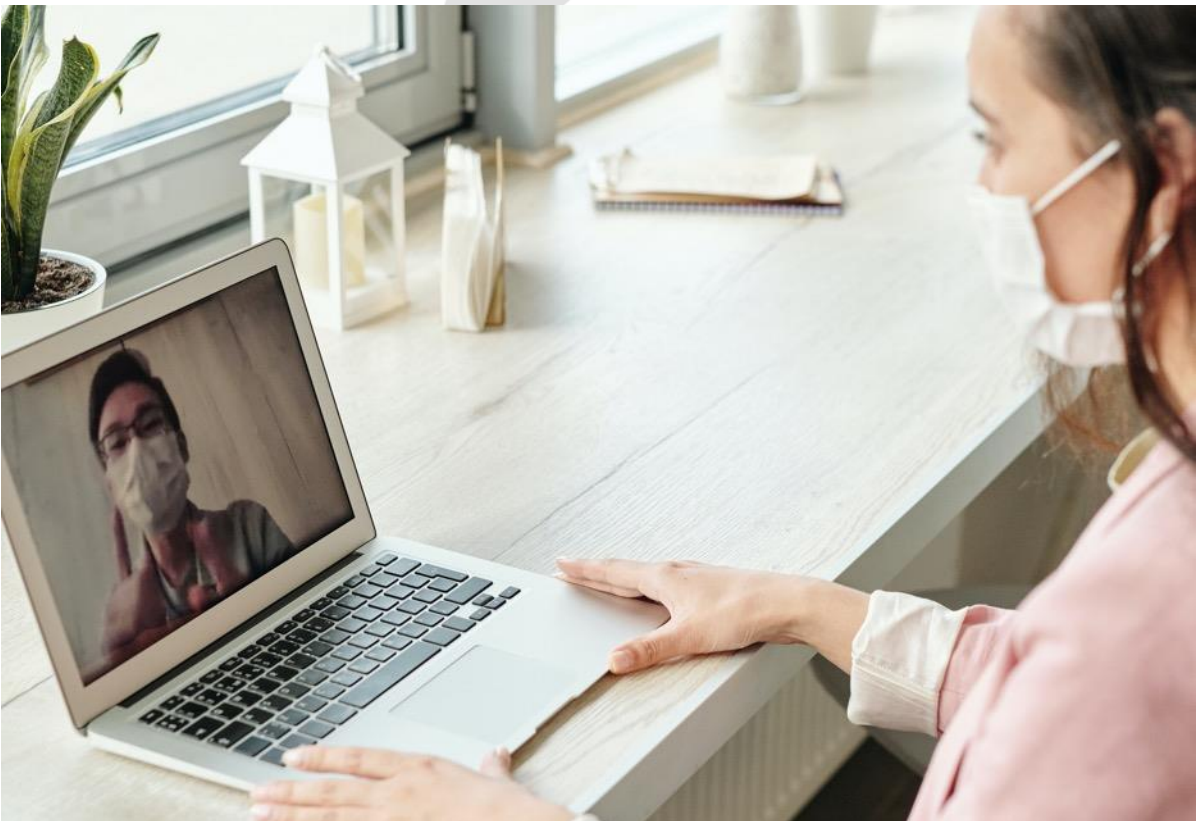


3. ¿Qué ocurre si es el hijo de un trabajador es el que debe guardar cuarentena o está contagiado, pero no el propio trabajador?

Si el trabajador tiene obligación de guardar cuarentena podrá pedir la baja médica. Pero si no tiene que guardar cuarentena no podrá acceder a la baja médica y deberá teletrabajar, si es posible, o solicitar, en su caso, el ejercicio de derechos de conciliación de la vida laboral y familiar, incluido el Plan MECUIDA (de momento hasta el 28-2-2022) o coordinar con la empresa el disfrute de vacaciones, la concesión del algún permiso o similar.

4. Si un empleado notifica un resultado positivo de prueba diagnóstica, ¿tiene que cursarse en todo caso la baja médica?

No necesariamente. Si la persona no tiene síntomas y puede teletrabajar no será necesario cursar la baja médica. Por lo que cursar o no la baja médica dependerá del tipo de trabajo que realice la persona y del estado de salud de la misma.



5. Si tras el periodo de aislamiento por contagio el trabajador se encuentra bien, pero no ha recibido el alta por parte de la Seguridad Social, ¿puede la empresa obligarle a acudir al trabajo?

No, en estos casos habría que esperar a que el trabajador obtuviera el alta médica por la Seguridad Social para reincorporarse al puesto de trabajo.

6. Y, tras pasar los días de aislamiento, ¿puede la empresa obligar a los empleados a volver a la oficina sin presentar una prueba negativa?

En principio sí; ya que actualmente no es obligatoria la llamada “prueba de control” tras el aislamiento. Por lo tanto, una vez terminado el periodo de cuarentena, y superada en su caso la baja médica, no es necesario que se haga una prueba diagnóstica que arroje resultado negativo para poder volver al trabajo. Ahora bien, en caso de persistencia de síntomas se deberá realizar prueba de control y no incorporarse al puesto de trabajo como medida de prevención y hasta aclarar la situación de salud del trabajador.



7. ¿En caso de que la empresa quiera solicitar la práctica de una prueba diagnóstica, ¿quién debe pagarla?

En principio hay sentencias que ya han reconocido que la empresa no está obligada a pagar la realización de pruebas diagnósticas. Sin embargo, podría ser razonable que la empresa asuma el coste si se trata de imponer una medida colectiva de prevención de riesgos laborales o si por iniciativa de la empresa, por el sector, actividad, colectivo, etc., la requiere por motivos concretos y se lo impone a las personas trabajadoras. Dependerá de cada caso, de la motivación de la petición, amén los aspectos mencionados.

8. ¿Y, en caso de que el trabajador obtenga la baja ¿quién debe hacerse cargo del pago de la incapacidad temporal?

Durante la baja el empleado tendrá derecho al 75% de la base reguladora que le corresponda. El salario del día de la baja lo abona la empresa. A partir del día siguiente la incapacidad temporal estará a cargo de la entidad que proteja la contingencia profesional de los trabajadores de la empresa.

9. ¿Se debe complementar siempre la prestación de incapacidad temporal hasta el 100 % del salario en caso de previsión en Convenio Colectivo?

En principio no. En el mes de mayo de 2021 la Audiencia Nacional determinó que esta clase de mejoras voluntarias están previstas para situaciones de IT, que derivan de un accidente laboral normal y que no son de aplicación a situaciones de contagio o aislamiento por COVID. Por lo tanto, y sin perjuicio de estar al tenor de lo que marque cada Convenio Colectivo, a no ser que el mismo prevea expresamente la posibilidad de complementar la prestación de IT en situaciones derivadas de COVID, la empresa no deberá abonar el complemento en cuestión.



10. ¿Quién paga la prestación si el empleado está en ERTE con reducción de jornada e incurre en baja médica?

La empresa abonará en pago delegado la prestación por incapacidad temporal de la parte correspondiente a la jornada de trabajo a tiempo parcial, y el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) abonará la parte correspondiente al desempleo.

11. ¿Qué ocurre si el trabajador está de vacaciones y se contagia por COVID?

En ese caso se aplicaría todo lo indicado anteriormente y las vacaciones se suspenderían y aplazarían para disfrutarlas en un momento posterior a la baja médica.

12. ¿Puede la empresa despedir a un trabajador por tener COVID o estar de baja médica de forma frecuente por este motivo?

No. No solo no es posible el despido por este motivo, sino que el mismo podría ser calificado como nulo ya que se entendería que se está despidiendo como causa de su estado de salud, por lo que se estaría vulnerando un derecho fundamental del trabajador y discriminándole por razón de su salud. Sin embargo, si estando con COVID el empleado comete cualquier otro incumplimiento grave y culpable, o se dedica a hacer actividades que están contraindicadas con su estado de salud y/o su recuperación, podrá ser sancionado o despedido



¿Podemos ayudarte?



Enrique Ceca
Socio del área Laboral
enceca@cecamagan.com



Ana Gómez
Socia del área Laboral
agomez@cecamagan.com



Jorge Sarazá
Socio del área Laboral
jsaraza@cecamagan.com



Alberto Novoa
Socio del área Laboral
anovoa@cecamagan.com



Le recordamos, que todas las cuestiones del presente documento son de carácter informativo.

Para ampliar información y contratar nuestros servicios, por favor contacte con nuestros profesionales

[**info@cecamagan.com**](mailto:info@cecamagan.com)



CECA MAGÁN
ABOGADOS

#EstiloCeca

www.cecamagan.com



Contáctanos

(+34) 91 345 48 25

info@cecamagan.com

www.cecamagan.com

CHAMBERS
EUROPE

LEGAL
500

Best Lawyers
THE WORLD'S PREMIER GUIDE

 LEADERS LEAGUE