



Preguntas y respuesta frecuentes en el ámbito laboral tras la alerta sanitaria COVID 19 y la declaración del Estado de Alarma.



- Vacaciones.
- Modificación sustancial de condiciones de trabajo.
- Descuelgue de convenio.
- Reducción temporal de jornada laboral.
- Tengo cuarentena por contagio o decretado preventivamente por autoridad sanitaria.
- Si no estoy enfermo o en confinamiento puedo negarme a trabajar.
- Vivo en una zona sometida a confinamiento no puedo ir a mi empresa.
- Vivo en una zona sometida a confinamiento puede la empresa optar por el despido.
- Tengo hijos a cargo o personas dependientes que tengo que atender.
- La empresa me obliga a teletrabajar.



Vacaciones.

- Las vacaciones deben fijarse de común acuerdo por la empresa y el trabajador o sus representantes (art. 38), por lo que no cabe la modificación unilateral de las mismas una vez fijadas en cartelera de trabajo.
- Ahora bien, la empresa puede negociar con los trabajadores y sus representantes una modificación del calendario vacaciones, de modo que el mismo se haga coincidir con el periodo de aislamiento decretado por el Real Decreto 463/2020.
- En caso de hacerlo tienes derecho a acudir a Inspección de Trabajo y denunciarlo o, incluso, impugnar judicialmente esta decisión.



Modificación sustancial condiciones de trabajo.

Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción la empresa podrá acordar la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, tanto a título individual como colectivo.

Las empresas podrán modificar los siguientes aspectos de la relación laboral siempre y cuando no alteren lo previsto en el Convenio Colectivo:

- 1.- Jornada de trabajo.
- 2.- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- 3.- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- 4.- Sistema de trabajo y rendimiento.
- 5.- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Descuelgue de convenio.

Siendo una figura recogida legalmente, no estaba prevista para una como la que se esta dando, emergencia sanitaria de fuerza mayor. Aún así el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores permite la posibilidad de descolgarse del Convenio Colectivo que resulte de aplicación en la empresa si existen causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que la empresa estaría obligada a justificar y negociar con la RLT.

El descuelgue podrá afectar a las siguientes materias:

- 1.- Jornada de trabajo.
- 2.- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- 3.- Régimen de trabajo a turnos.
- 4.- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- 5.- Sistema de trabajo y rendimiento.
- 6.- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.
- 7.- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Reducción temporal de jornada.

- Por exceso de capacidad productiva, antes de recurrir a despidos, empresa y trabajador pueden acordar la conversión de un contrato a tiempo completo en un contrato a tiempo parcial, ya sea de forma definitiva o carácter temporal .
- Se recomienda hacerlo por escrito quedando recogida el periodo de duración y, en consecuencia, la fecha en que se volverá a trabajar a jornada completa.
- Se debe producir por mutuo acuerdo, por ello no cabe imponerse por decisión unilateral de la empresa o por la vía de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Tengo cuarentena por contagio o decretado preventivamente por autoridad sanitaria.

- Se considera situación de incapacidad temporal (baja médica) asimilada a accidente de trabajo. .
- La persona no está obligada a prestar servicio y que tiene derecho a percibir el 75% de su base reguladora desde el primer día de baja médica. A diferencia de lo habitual, en esta ocasión será el Servicio Público de Salud quien se encargará de emitir esta baja por contingencia profesional.
- El plazo para comunicar la baja a la empresa es de tres días.

Si no estoy enfermo o en confinamiento puedo negarme a trabajar.

- Sería una inasistencia injustificada al puesto de trabajo y podría dar origen a sanciones de orden laboral o, incluso, el despido por razones disciplinarias
- Debemos recordar que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales reconoce el derecho a los trabajadores a paralizar la prestación laboral cuando consideren que las condiciones de trabajo son peligrosas.
- Por lo tanto, es posible negarse a trabajar en aquellas circunstancias en las que se considere que existe un «riesgo grave e inminente para la salud», acude en este caso a tu sección sindical para plantear el tema.

**Vivo en una zona sometida a confinamiento no
puedo ir a mi empresa.**

Sin estar jurídicamente definida esta situación,
nosotros entendemos que deben ser
consideradas en situación de incapacidad
temporal.

Vivo en una zona sometida a confinamiento puede la empresa optar por el despido.

- La inasistencia no es atribuible a la voluntad del trabajador sino derivada de una fuerza mayor y en cumplimiento de un mandato de las autoridades.
- No nos pueden despedir.
- En todo caso, la empresa afectada por un volumen de ausencias que impida la continuidad de su actividad, por el cierre impuesto por las autoridades o por la falta de suministros esenciales podrá instar la suspensión de los contratos de trabajo mediante, según las circunstancias, un Expediente de Regulación Temporal de Empleo por fuerza mayor o por causa económica, técnica, organizativa o de producción.
- Durante el tiempo de suspensión del contrato, el trabajador tiene derecho a acceder a la prestación de desempleo.

Tengo hijos a cargo o personas dependientes que tengo que atender.

Dentro de la normativa existente sobre conciliación de la vida personal y familiar tenemos estas tres posibilidades:

- Solicitar a la empresa adaptación de jornada laboral.
- Reducción de jornada por guarda legal
- Excedencia.

La empresa me obliga a teletrabajar.

- El teletrabajo requiere siempre y en cualquier circunstancia el acuerdo entre las partes.
- En esta ocasión, sin embargo, consideramos que la excepcionalidad de la situación que vivimos y atendiendo a que todas las autoridades competentes están instante reiteradamente a adoptar rutinas de trabajo a distancia, tanto las empresas como los propios trabajadores deben hacer todo lo posible para adaptar su modalidad de prestación laboral.
- Recordar que es responsabilidad de la empresa proveer de todos los medios necesarios para poder desarrollar de forma correcta y segura nuestro trabajo desde casa.