



www.fsc.ccoo.es

Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras
Preguntas y respuestas frecuentes en el ámbito laboral
tras la alerta sanitaria COVID 19 y la declaración del estado de alarma

Marzo de 2020

Preguntas y respuestas frecuentes en el ámbito laboral tras la alerta sanitaria COVID 19 y la declaración del estado de alarma

- ¿Qué pasa con mis vacaciones? ¿Puede mi empresa obligarme a disfrutarlas ahora?
- ¿Puede la empresa cambiarme el horario, el turno o el salario?
- ¿Y si la empresa decide descolgarse del convenio?
- ¿Qué pasa si mi empresa decide reducir cambiar mi jornada de tiempo completo a tiempo parcial?
- Estoy cuarentena por contagio o decretado preventivamente por autoridad sanitaria... ¿cómo tengo que proceder?
- Si no estoy enfermo ni en confinamiento, ¿puedo negarme a trabajar?
- Vivo en una zona sometida a confinamiento y no puedo ir a mi empresa, ¿en qué situación legal estoy?
- 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... ¿qué posibilidades tengo?
- La empresa me obliga a teletrabajar ¿Puede hacerlo?



¿Qué pasa con mis vacaciones?

¿Puede mi empresa obligarme a disfrutarlas ahora?

- Las vacaciones deben fijarse de común acuerdo por la empresa y el trabajador o sus representantes (art. 38 del Estatuto de los Trabajadores), 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 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.

¿Puede la empresa cambiarme el horario, el turno o el salario?

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.
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 del Estatuto de los Trabajadores.

¿Y si la empresa decide descolgarse del convenio?

Siendo una figura recogida legalmente, no estaba prevista para una situación como la que se está dando: emergencia sanitaria de fuerza mayor. Aun 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 Representación Legal de los Trabajadores (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.



¿Qué pasa si mi empresa decide reducir cambiar mi jornada de tiempo completo a tiempo parcial?

- 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.

Estoy cuarentena por contagio o decretado preventivamente por autoridad sanitaria... ¿cómo tengo que proceder?

- 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 ni 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 y no puedo ir a mi empresa, ¿en qué situación legal estoy?

Sin estar jurídicamente definida esta posibilidad, 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 (ERTE) 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... ¿qué posibilidades tengo?

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 ¿Puede hacerlo?

- 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.

Marzo de 2020.



La información facilitada en este documento no tiene valor jurídico. En consecuencia, no puede considerarse asesoramiento jurídico realizado por CCOO, ni resulta vinculante para la organización. La respuesta es meramente orientativa, ya que para hacer un asesoramiento preciso es necesario tener más información y datos que no disponemos. No obstante, en nuestro correo te remitimos para que ese asesoramiento sea más detallado y se haga a través de nuestros servicios jurídicos, debiendo dirigirte a la sede o atención telefónica del sindicato más próxima, encontrarás el directorio en la web ccoo.es