



DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

- Reducción de la jornada: Por conciliación familiar (niños sin colegio, abuelos aislados,...) (<https://laboralpensiones.com/reduccion-de-jornada-por-guarda-legal/>)
- Excedencia fraccionada: Por cuidado de hijo menor de 3 años o de familiar hasta 2º grado(<https://laboralpensiones.com/excedencia-por-cuidado-de-un-menor-por-cuidado-de-un-familiar/>)
- No asistir al trabajo: Por causas demostrables de riesgo grave y cierto de contagio o medidas de prevención adecuadas (LPRL, art. 21).

MEDIDAS LEGALES

- La empresa aplica el teletrabajo: ¡Ójala! Pueden reducirte el plus de transporte y las dietas asociadas a los desplazamientos que no se realicen
- La empresa te cambia temporalmente de centro de trabajo: Podrías reclamar gastos y dietas de desplazamiento según la distancia del nuevo centro de trabajo.
- La empresa hace un ERTE (expediente de regulación de empleo temporal) con reducción de jornada o suspensión temporal del contrato, basado en razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Podrías tener derecho a la prestación/subsidio de desempleo y la empresa seguiría cotizando el 100%. Si la empresa alega “causa de fuerza mayor” la autoridad laboral deberá constatar dicha causa, aunque hay cierto debate al respecto, la declaración por parte de la OMS como PANDEMIA y las distintas acciones llevadas a cabo por parte de los Estados, Organismos e instituciones mundiales, COVID-19, tiene todas las características para ser considerado de Fuerza Mayor Ver: (<https://laboralpensiones.com/erte-y-proteccion-al-desempleo/>)OJO. Si la empresa indica que no asistas al trabajo sin hacer previamente un ERTE tienes derecho a cobrar tu salario íntegro pues ni te han dado de baja en la SS ni han manifestado su intención de extinguir tu relación laboral

MEDIDAS ILEGALES

- La empresa obliga a coger vacaciones: Obviamente no tienes obligación en lo que no respete tu convenio colectivo, usualmente la mitad de las vacaciones a elección del trabajador y el resto a indicación de la empresa. Según el Art. 38 ET, los períodos de disfrute de las vacaciones anuales deben fijarse de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, y para ello se tendrá en cuenta lo establecido en los convenios colectivos. La norma señala que fecha de disfrute debe conocerse, como mínimo, con dos meses de antelación al comienzo del disfrute (salvo que el convenio colectivo establezca un plazo superior).



–La empresa finaliza el contrato temporal o no hace llamamiento en caso de fijo discontinuo: Es simplemente un despido ante el cual puedes presentar la demanda correspondiente

–La empresa pretende que pidas la baja laboral. En cualquier caso las bajas las debe prescribir el médico de la Sanidad Pública y en este caso del coronavirus en el RDL 6/2020 se ha fijado el procedimiento y las características de estas “bajas extraordinarias”, resumidamente: la situación, exclusivamente a efectos económicos, se considera como asimilada a accidente de trabajo, lo que determina que no se exige un periodo de cotización previa (aunque sí estar de alta) para la recibir la prestación correspondiente que será desde el día siguiente el 75% de la base reguladora (la base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior) con el complemento que el convenio reconozca a cargo de la empresa. La fecha de la baja será la fecha que determine el aislamiento preventivo sin perjuicio que el parte de baja se expida posteriormente. El único responsable de expedir la correspondiente baja y del tratamiento es el Servicio Público de Salud y no las Mutuas colaboradoras con la SS aunque estas serán las responsables del abono de la prestación si tienen concertada con la empresa estas contingencias.