

*Claves del Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19*

Documento realizado por Sincro>Business Solutions

## Las claves de este permiso

### Duración

Los trabajadores (salvo en servicios esenciales) disfrutarán de un permiso retribuido recuperable, de carácter obligatorio, entre el **30 de marzo y el 9 de abril de 2020**, ambos inclusive.

### Qué actividades se consideran «servicios esenciales»

Entre las 25 actividades esenciales se encuentran:

- Las que prestan servicios en **despachos y asesorías legales**, gestorías administrativas y de graduados sociales, y servicios ajenos y propios de prevención de riesgos laborales, en cuestiones urgentes.
- Las que trabajan en las actividades que participan en la **cadena de abastecimiento del mercado** y en el funcionamiento de los servicios de los centros de producción de bienes y servicios de primera necesidad, incluyendo alimentos, bebidas, alimentación animal, productos higiénicos, medicamentos, productos sanitarios o cualquier producto necesario para la protección de la salud, permitiendo la distribución de los mismos desde el origen hasta el destino final.
- Las que prestan servicios en las actividades de hostelería y restauración que prestan **servicios de entrega a domicilio**.
- Las que prestan servicios en la cadena de producción y distribución de **bienes, servicios, tecnología sanitaria, material médico, equipos de protección, equipamiento sanitario y hospitalario** y cualesquiera otros materiales necesarios para la prestación de servicios sanitarios.
- Aquellas imprescindibles para el mantenimiento de las actividades productivas de la **industria manufacturera** que ofrecen los suministros, equipos y materiales necesarios para el correcto desarrollo de las actividades consideradas como **esenciales**.
- Las de los centros, servicios y establecimientos de **atención sanitaria a animales**.
- Las que prestan servicios en **puntos de venta de prensa** y en medios de comunicación o agencias de noticias de titularidad pública y privada, así como en su impresión o distribución.
- Las de **empresas de servicios financieros**, incluidos los bancarios, de seguros y de inversión, para la prestación de los servicios que sean indispensables, y las actividades propias de las infraestructuras de pagos y de los mercados financieros

### **Un matiz: qué pasa el lunes 30 de marzo**

En aquellos casos en los que resulte imposible interrumpir de modo inmediato la actividad, los trabajadores podrán prestar servicios el lunes 30 de marzo de 2020 con el único propósito de llevar a cabo las tareas imprescindibles.

Se entiende por imprescindibles aquellas realizadas para no perjudicar de manera irremediable o desproporcionada la actividad empresarial.

### **Las empresas pueden fijar una actividad mínima**

Las empresas que deban aplicar el permiso retribuido recuperable podrán, en caso de ser necesario, establecer el número mínimo de plantilla o los turnos de trabajo estrictamente imprescindibles con el fin de mantener la actividad indispensable.

Esta actividad y este mínimo de plantilla o turnos tendrá como referencia la mantenida en un fin de semana ordinario o en festivos.

**PROBLEMA:** Dada la ambigüedad de la norma, en la práctica es previsible que pueda haber conflictos derivados de qué se puede considerar como «razonable» a efectos de mantener un número mínimo de empleados.

### **A quienes no se aplica el permiso**

Aparte del listado de 25 actividades esenciales tipificado en el Anexo, hay que tener en cuenta:

1. El permiso no se aplicará a aquellas empresas que hayan solicitado o estén aplicando un expediente de regulación temporal de empleo (**ERTE**) de **suspensión** y aquellas a las que les sea autorizado un ERTE de suspensión durante la vigencia del permiso retribuido recuperable.
2. Tampoco se aplicará el permiso a las personas que tengan su contrato suspendido (por ejemplo, de baja por IT, maternidad o paternidad).
3. Tampoco se aplica en el caso de trabajadores que estén en teletrabajo o cualquiera de las modalidades no presenciales de prestación de servicios.

### **Se mantiene el salario**

Durante el tiempo que dure el permiso, los trabajadores no deberán prestar sus servicios y conservarán el derecho a la retribución que les hubiera correspondido de estar prestando servicios con carácter ordinario, incluyendo salario base y complementos salariales.

### **Cuándo acabe el permiso**

Una vez finalizado el periodo de restricción (es decir, a partir del 10 de abril), la empresa y los representantes de los trabajadores deberán negociar con el objetivo de regular el sistema de recuperación de las horas de trabajo.

La recuperación de las horas de trabajo se podrá hacer efectiva desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma hasta el **31 de diciembre de 2020**.

Esta recuperación deberá negociarse en un periodo de consultas abierto al efecto entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, que tendrá una duración máxima de 7 días.

En caso de que no haya representantes de los trabajadores, se acudirá a una comisión negociadora (sindicatos más representativos) o, en su defecto, creación de comisión ad hoc siguiendo el procedimiento establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de las personas que integran la representación legal de las personas trabajadoras o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de las personas que se hayan visto afectadas por este permiso extraordinario.

Las partes podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por los procedimientos de mediación o arbitraje.

El acuerdo que se alcance podrá regular la recuperación de todas o de parte de las horas de trabajo durante el permiso regulado en este artículo, el preaviso mínimo con que el trabajador debe conocer el día y la hora de la prestación de trabajo resultante, así como el periodo de referencia para la recuperación del tiempo de trabajo no desarrollado.

¿Y si no se llega a un acuerdo? De no alcanzarse acuerdo durante este periodo de consultas, la empresa notificará a los trabajadores y a la comisión representativa, en el plazo de 7 días desde la finalización de aquel, su decisión sobre la recuperación de las horas de trabajo.