

## Alerta laboral

# Permiso retribuido recuperable para trabajadores por cuenta ajena de servicios no esenciales durante el COVID-19

30 de marzo de 2020

Real Decreto Ley 10/2020, de 29 de marzo de 2020, 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

Aprobado por medio del Consejo de Ministros extraordinario celebrado el domingo 29 de marzo de 2020, y publicado en el BOE del mismo día, el Real Decreto-Ley 10/2020 por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena de los servicios no esenciales (en adelante, "RDL 10/2020"), adopta una medida de especial relevancia en el ámbito laboral, cual es la implementación de un permiso retribuido recuperable y obligatorio para todas aquellas personas trabajadoras que presten servicios en aquellos sectores considerados como no esenciales.

A efectos de facilitar la mejor comprensión de la medida introducida por el RDL 10/2020, a continuación se realiza un análisis sistematizado del mismo:

### 1.- Ámbito subjetivo de aplicación

El RDL 10/2020 será de aplicación a "todas las personas trabajadoras por cuenta ajena que presten servicios en empresas o entidades del sector público o privado y cuya actividad no haya sido paralizada como consecuencia de la declaración de estado de alarma establecida por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo" (art. 1.1 del RD 10/2020).

No obstante lo anterior, quedarán exceptuados del ámbito de aplicación y, por tanto, no les será de aplicación a:

- a.- Las personas trabajadoras que presten servicios en los sectores calificados como esenciales en el anexo del RDL 10/2020, ni a las personas trabajadoras que presten servicios en las divisiones o en las líneas de producción cuya actividad se corresponda con dichos sectores especiales [art. 1.2 a) y b) del RDL 10/2020].
- b.- Las personas trabajadoras contratadas por (i) aquellas empresas que hayan solicitado o estén aplicando un expediente de regulación temporal de empleo de suspensión y (ii) aquellas a las que les sea autorizado un expediente de regulación temporal de empleo de suspensión durante la vigencia del permiso [art. 1.2 c) del RDL 10/2020].



Nótese que, cuando la norma habla de “autorizado”, cabe pensar que se refiere a los expedientes de suspensión de contratos de trabajo por fuerza mayor, ya que son éstos los únicos que requieren actualmente de autorización por parte de la Autoridad Laboral (no así los basados en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción).

c.- Las personas trabajadoras que se encuentren de baja por incapacidad temporal o cuyo contrato esté suspendido por otras causas legalmente previstas al momento de la entrada en vigor de la norma [art. 1.2 d) del RDL 10/2020].

d.- Las personas trabajadoras que puedan seguir desempeñando su actividad con normalidad mediante teletrabajo o cualquiera de las modalidades no presenciales de prestación de servicios [art. 1.2 e) del RDL 10/2020].

Adviértase por tanto que, a aquellos empleados que puedan seguir desempeñando su actividad en remoto (o ya lo vinieran haciendo así) no les resultará de aplicación la medida contemplada en el RDL 10/2020.

Sin perjuicio de cuanto antecede, el art. 4 del RDL contempla una salvaguarda para las empresas que deban aplicar el nuevo permiso retribuido recuperable. Y es que, “en caso de ser necesario” podrán “establecer el número mínimo de plantilla o los turnos de trabajo estrictamente imprescindibles con el fin de mantener la actividad indispensable”.

Finalmente, la delimitación del ámbito subjetivo de la norma referenciada, finaliza con las disposiciones adicionales primera a quinta, en las que se contemplan las especificidades en: (i) empleados públicos, (ii) personal con legislación específica propia, (iii) servicios esenciales en la Administración de Justicia, (iv) actividades contratadas al amparo del art. 120 de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público (precepto que regula la tramitación de emergencia ante situaciones catastróficas o de grave peligro); y (v) personas trabajadoras de las empresas adjudicatarias de contratos de obras, servicios y suministros del sector público que sean indispensables para el mantenimiento y seguridad de los edificios y la adecuada prestación de los servicios públicos.

## **2.- El permiso retribuido obligatorio: duración y salario**

La duración del permiso retribuido recuperable, de carácter obligatorio, discurrirá entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020, ambos inclusive. No obstante, las disposiciones transitorias primera y segunda contemplan casos excepcionalísimos en los que se podrán prestar servicios el lunes día 30 de marzo. Fundamentalmente, aquellos supuestos en los que “resulte imposible interrumpir de modo inmediato la actividad” y “con el único propósito de llevar a cabo las tareas imprescindibles para poder hacer efectivo el permiso retribuido recuperable sin perjudicar de manera irremediable o desproporcionada la reanudación de la actividad empresarial”.

Durante el tiempo de disfrute del permiso retribuido obligatorio, las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir su retribución tal y como si hubiesen seguido prestando servicios, incluyendo complementos salariales.

### **3.- Recuperación de las horas no trabajadas**

El artículo 3 del RDL 10/2020 establece las reglas tanto para fijar el periodo de recuperación de las horas no trabajadas como la forma de llevarlo a cabo. En concreto, dispone cuanto sigue:

#### **a.- Periodo temporal**

La recuperación de las horas podrá hacerse entre el día siguiente a la finalización del estado de alarma hasta el 31 de diciembre de 2020.

#### **b.- Procedimiento**

A los efectos de determinar la forma de recuperación de los días de permiso retribuido, se precisará en todo caso un periodo de consultas entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras de una duración máxima de 7 días. En consecuencia, la forma de recuperación de las horas de trabajo necesitará, en todo caso, una negociación previa (no acuerdo) bien con los representantes de los trabajadores en aquellas empresas que cuenten con ellos, o bien mediante una comisión representativa (la cual se deberá constituir en el periodo de 5 días) integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, mediante trabajadores de la propia empresa elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores (se establece similar fórmula que la ya arbitrada en el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020 para los supuestos de suspensión de contrato o reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19).

De no alcanzarse acuerdo durante el periodo de consultas, en el plazo de siete días desde la finalización de aquel, la empresa notificará a las personas trabajadoras y a la comisión representativa, la decisión sobre la recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante la aplicación del presente permiso.

#### **c.- Derechos mínimos indisponibles**

En todo caso y, bien se hubiese llegado a un acuerdo o no con la parte social, la recuperación de horas deberá respetar una serie de requisitos, como son (i) los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el convenio colectivo, (ii) la no superación de la jornada máxima anual prevista en el convenio colectivo que sea de aplicación, (iii) los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar

reconocidos legal y convencionalmente y (iv) preaviso mínimo de cinco días antes del día de recuperación de las horas.

#### **4.- Entrada en vigor**

Por último, la entrada en vigor de este RDL 10/2020 será desde el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, esto es, el 29 de marzo de 2020.

Puede encontrar el 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 en [este enlace](#).

Esperamos que la información sea útil y de su interés. Desde Andersen Tax & Legal hemos creado un equipo multidisciplinar para atender todas las cuestiones que puedan surgir sobre este aspecto o en relación con el COVID-19.

Para más información, puede contactar con:

[Alfredo Aspra](#) | Socio del área Laboral  
[alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es](mailto:alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es)

Los comentarios expuestos contienen aspectos informativos, sin que constituyan opinión profesional o asesoramiento jurídico alguno, no incluyendo necesariamente opinión de sus autores. Si está interesado en obtener información adicional o aclaración sobre el contenido, puede ponerse en contacto con nosotros en el número de teléfono +34 917 813 300 o bien mediante correo electrónico a [communications@andersentaxlegal.es](mailto:communications@andersentaxlegal.es).