



DUDAS BÁSICAS SOBRE EL PERMISO REMUNERADO RDL 10/2020

¿QUÉ ES EL PERMISO REMUNERADO?

Un permiso retribuido es un derecho que se recoge en el artículo 37 del [Real Decreto Legislativo 2/2015](#), de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Ahí se regulan los días en los cuales el empleado puede ausentarse de su puesto de trabajo **por una causa justificada sin que se le pueda descontar de su salario** esa ausencia, como por ejemplo por mudanza o matrimonio. No obstante, este artículo no recoge este supuesto, por lo que es un caso que introduce ahora el Ejecutivo a través del [Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo](#), en esta situación excepcional.

¿A QUIEN AFECTA?

De forma obligatoria, a todos los trabajadores y trabajadoras en activo, con la excepción de los servicios esenciales y otras situaciones que se detallan más adelante.

No afecta a los autónomos, que sí continúan afectados por las limitaciones del estado de alarma. Por lo tanto, los autónomos que hasta el domingo 29 podían desarrollar su actividad lo podrán seguir haciendo y el resto, de momento, continuará sin poder hacerlo. En cualquier caso, y hasta disponer de concreción normativa, hay que evitar realizar las actividades profesionales que no sean servicios esenciales, excepto las que se desarrollen en una oficina o espacio cerrado al público. Los trabajos a domicilio del cliente solo deben ser para los servicios esenciales previstos.

¿CUÁLES SON LOS SERVICIOS/ACTIVIDADES ESENCIALES?

Los trabajadores y las trabajadoras de las siguientes actividades no están afectados por el permiso retribuido recuperable y por lo tanto **sí tienen que seguir desarrollando su actividad laboral desplazándose a sus centros de trabajo**, según esté previsto en cada caso:

- Establecimientos comerciales minoristas de alimentación, bebidas, farmacias, médicos, ópticas y productos ortopédicos, productos higiénicos, prensa y papelería, gasolineras, tabacos, equipos tecnológicos y de telecomunicaciones, alimentos de animales de compañía, tintorerías

y lavanderías.

- Comercio por internet, telefónico o correspondencia (incluyendo la entrega).
- Servicio de peluquería a domicilio.
- Hostelería y restauración en cuanto a servicios de entrega a domicilio.
- Suministro de energía eléctrica, productos derivados del petróleo y gas natural.
- Infraestructuras críticas y empresas y proveedores de servicios esenciales.
- Jueces, fiscales, letrados de la Administración de justicia y demás personal al servicio de la misma seguirán atendiendo las actuaciones procesales no suspendidas.
- Servicios de las administraciones públicas imprescindibles para su funcionamiento, incluidas obras, servicios, suministros y mantenimiento y seguridad de los edificios públicos.
- Cadena de abastecimiento de productos de primera necesidad, incluyendo alimentos, bebidas, alimentación animal, productos higiénicos, medicamentos, sanitarios y farmacéuticos, desde el origen hasta la venta en establecimiento.
- Transporte de personas y mercancías y las actividades vinculadas a garantizar este transporte para los casos en vigor durante el estado de alarma.
- Fuerzas y cuerpos de seguridad, instituciones penitenciarias, salvamento marítimo, servicios de protección civil, de salvamento y extinción de incendios, seguridad de minas, de tráfico y de seguridad vial.
- Fuerzas Armadas.
- Seguridad privada.
- Centros, servicios y establecimientos sanitarios, de atención a personas mayores, menores, personas dependientes y con discapacidad.
- Personal de los centros de investigación de proyectos relacionados con la COVID19.
- Servicios funerarios.
- Centros, servicios y establecimientos de atención sanitaria a animales.
- Venta de prensa.
- Medios de comunicación públicos y privados, incluyendo su impresión y distribución.
- Servicios financieros, bancarios y de seguros.
- Empresas de telecomunicaciones y audiovisuales y de servicios informáticos esenciales, incluyendo los necesarios para el desarrollo de los servicios públicos y su teletrabajo.
- Servicios esenciales de protección y atención a víctimas de violencia de género.
- Abogados, procuradores, graduados sociales, traductores, intérpretes y psicólogos que asistan a actuaciones procesales no suspendidas.
- Asesorías legales, gestorías administrativas y de graduados sociales y prevención de riesgos laborales, en cuestiones urgentes.
- Personal laboral de notarías y registros por los servicios esenciales establecidos.
- Servicios de limpieza, mantenimiento, reparaciones de urgencia y vigilancia.
- Gestión y recogida de residuos peligrosos, residuos urbanos, tratamiento de aguas residuales, descontaminación y retirada de animales muertos.
- Centros de acogida de refugiados y de inmigrantes.
- Abastecimiento de agua potable.
- Servicios meteorológicos.
- Servicio postal universal del operador estatal.
- Importación y suministro de material sanitario, incluyendo empresas de logística, transporte, almacenamiento, tránsito aduanero, y en general corredores sanitarios.

¿LAS EMPRESAS QUE NO SON SERVICIOS ESENCIALES PUEDEN MANTENER UNA ACTIVIDAD MÍNIMA?

SÍ, en caso de que sea necesario, pueden establecer el número mínimo de plantilla o los turnos de trabajo estrictamente imprescindibles para mantener la actividad indispensable (por motivos de seguridad, por ejemplo).

¿A QUIÉN NO AFECTA?

- A todos los trabajadores/as que prestan servicios en actividades esenciales
- A las trabajadoras y trabajadores a las que **se les esté aplicando un ERTE**. Las empresas que ya habían optado por una suspensión temporal de contratos (ERTE) continuarán con él. En el caso de los ERTE en los que hay una reducción de jornada, se aplicará la suspensión y, por tanto, el permiso retribuido, sobre el tiempo de trabajo que aún sigue en marcha.
- A quienes desarrollen su actividad en la modalidad de teletrabajo, que podrán seguir haciéndolo. La paralización de la actividad no afecta a quienes pueden trabajar a distancia.
- A las personas cuyo **contrato esté suspendido** por causas legales.
- A quienes se encuentren de baja por incapacidad temporal (IT) o **permisos de maternidad o paternidad**

¿CUÁL ES EL PERIODO DE VIGENCIA?

Del 30 de marzo al 9 de abril, ambos incluidos.

¿QUÉ SE COBRA?

Los/as trabajadores/as quedan exonerados de prestar sus servicios, pero siguen cobrando su salario por la totalidad de la jornada habitual y **todos los conceptos retributivos** (salario base y complementos salariales) que abonará la empresa y no el Estado al contrario que en el caso de los ERTES

Las empresas mantienen vigentes todas las obligaciones en cuanto a la liquidación y cotización de cuotas y demás conceptos de recaudación conjunta, es decir, deben seguir pagando todas las cotizaciones que les corresponden.

¿QUÉ OCURRE CON ESTE TIEMPO DE TRABAJO?

Es una “bolsa de horas” que **tendrán que recuperarse**. La fecha tope para recuperar esos 8 días laborales es el 31 de diciembre de este año y se deberán respetar los límites que establece el Estatuto de los Trabajadores.

¿CÓMO SE DEVOLVERÁN ESTAS HORAS?

Las empresas deberán **negociar** con los/as trabajadores/as, con los sindicatos o con la representación de los trabajadores la manera en la que se restituirán a las empresas estas jornadas laborales no prestadas.

La recuperación de estas horas:

- no podrá suponer, en ningún momento, **el incumplimiento de los periodos mínimos de descanso** diario ni semanal previstos en la ley o en el convenio colectivo.
- ni la **superación de la jornada anual máxima** fijada en el convenio colectivo que sea de aplicación.
- también deberán ser respetados los **derechos de conciliación de la vida personal y familiar** reconocidos legal y convencionalmente.

Por otra parte, se deberá respetar un **plazo de preaviso** no inferior al recogido en el artículo 34.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

¿CUÁL SERÁ EL PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACIÓN?

¿Cuántos días hay para negociar?

Según especifica el Real Decreto, la devolución 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 siete días**.

¿Qué ocurre si no existe representación legal?

La comisión representativa de las personas trabajadoras para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

¿Quién debe conformar la comisión representativa?

La comisión estará conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes. En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres personas trabajadoras de la propia empresa, elegidas conforme a lo recogido en el [artículo 41.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

¿Cuánto tiempo hay para constituir la comisión representativa?

En cualquiera de los supuestos anteriores, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de cinco días.

¿Qué mayoría es necesaria para llegar a un acuerdo?.

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.

¿Se puede sustituir el periodo de consultas por otro procedimiento?

Las partes podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por los procedimientos de mediación o arbitraje previstos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico a los que hace referencia el [artículo 83 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#).

¿Qué debe constar en el acuerdo alcanzado?

El acuerdo que se alcance podrá regular la recuperación de todas o de parte de las horas de trabajo, el preaviso mínimo con que la persona trabajadora 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 hay acuerdo?

En estos casos, la empresa notificará a las personas trabajadoras y a la comisión representativa, en el plazo de 7 días desde el fin del periodo de consultas, la decisión –unilateral– que tome sobre cómo se llevará a cabo la recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante la aplicación del permiso obligatorio y que deberá respetar:

- el cumplimiento de los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el convenio colectivo;
- la duración de la jornada máxima anual prevista en el convenio colectivo que sea de aplicación;
- los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar reconocidos legal y convencionalmente; y
- el establecimiento de un plazo de preaviso de 5 días como mínimo.