

CIRCULARES INFORMATIVAS COVID 19

Fecha: 30/03/2020

Versión: 1

Prioridad: URGENTE

DEPARTAMENTO LABORAL

NOTAS JURIDICAS SOBRE REAL DECRETO LEY 10/2020. PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE PARA TRABAJADORES POR CUENTA AJENA QUE NO PRESTEN SERVICIOS ESENCIALES

(Nota actualizada a la fecha indicada)

El objeto del Real Decreto-Ley es adoptar una medida en el ámbito laboral que limite al máximo la movilidad de las personas a fin de controlar la propagación del COVID-19 y evitar que la acumulación de pacientes en las UCI lleve a su saturación. Para ello se articula un permiso obligatorio retribuido para las personas trabajadoras de servicios no esenciales.

En el Anexo I se enumeran los sectores de actividad a cuyas personas trabajadoras se excluye del disfrute obligatorio del permiso y se justifican por estrictas razones de necesidad.

Se aplica

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, a excepción de:

1. Las personas trabajadoras que presten servicios en los sectores calificados como esenciales en el anexo de este real decreto-ley.
2. Las personas trabajadoras que presten servicios en las divisiones o en las líneas de producción cuya actividad se corresponda con los sectores calificados como esenciales en el anexo de este real decreto-ley.

Badajoz

Parque Científico y Tecnológico de Extremadura
Campus UEx
Avda. de la Investigación s/n, 2ª planta, Oficina 2.11
06071 Badajoz (Badajoz)

Vegas Altas

Don Pedro Granda 11
06400 Don Benito
(Badajoz)

Cáceres

San Pedro de Alcántara 8, 3º Dcha.
10001 Cáceres
(Cáceres)

T. +34 924111903
T. +34 927697000
www.balamo.legal
info@balamo.legal

3. Las personas trabajadoras contratadas por aquellas empresas que hayan solicitado o estén aplicando un expediente de regulación temporal de empleo de suspensión y aquellas a las que les sea autorizado un expediente de regulación temporal de empleo de suspensión durante la vigencia del permiso previsto este real decreto-ley.
4. Las personas trabajadoras que se encuentran de baja por incapacidad temporal o cuyo contrato esté suspendido por otras causas legalmente previstas.
5. Las personas trabajadoras que puedan seguir desempeñando su actividad con normalidad mediante teletrabajo o cualquiera de las modalidades no presenciales de prestación de servicios.

Qué duración tiene el permiso retribuido recuperable, de carácter obligatorio

Entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020, ambos inclusive. Conservando el derecho a la retribución que les hubiera correspondido si hubieran estado prestando sus servicios (salario base y complementos).

Afecta a todos los trabajadores

Las empresas que deban aplicar el permiso retribuido recuperable regulado podrán 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.

Cómo se recuperan estas horas

Las horas de trabajo podrán recuperarse 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 siete días.

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

La recuperación de estas horas no podrá suponer el incumplimiento de los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y en el convenio colectivo, ni el establecimiento de un plazo de preaviso inferior a 5 días (art. 34.2 E.T.), ni la superación de la jornada máxima anual prevista en el convenio colectivo que sea de aplicación. Se respetarán los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar reconocidos legal y convencionalmente.