

## Real Decreto-Ley 10/2020 por el que regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras de los servicios no esenciales

### CCOO valora que el contenido de la norma no modifica la situación actual en las universidades madrileñas

El [RDL 10/2020](#) establece un permiso retribuido recuperable, de carácter obligatorio, entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020, ambos inclusive, para el personal por cuenta ajena. Esta medida no se aplica a las personas trabajadoras por cuenta propia (autónomas).

**¿Cuándo entra en vigor?** El cese de actividad entrará en funcionamiento el lunes 30 de marzo con carácter general, aunque en aquellos casos en los que resulte imposible interrumpir de modo inmediato la actividad, se podrán prestar servicios el lunes 30 de marzo de 2020 para 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.

#### ¿En qué consiste?

En disfrutar de un permiso que reúne tres características:

- **Es obligatorio:** se disfrutará entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020, ambos inclusive.
- **Es retribuido:** se percibirá la retribución que hubiera correspondido de estar prestando servicios con carácter ordinario, incluyendo salario base y complementos salariales.
- **Es recuperable.**

**¿A quién afecta?** A las personas trabajadoras que prestan servicios en empresas e instituciones, públicas y privadas por cuenta ajena, cuya actividad no ha sido paralizada por la declaración del estado de alarma establecida por el RD 463/2020 y que no desarrollan actividades que sean esenciales.

**¿Y a quién NO afecta y debe mantener su actividad?** La relación completa se incluye en el Anexo del RDL 10/2020. Con carácter general **no afecta a:**

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 contratadas por las empresas:
  - a. Que hayan solicitado o estén aplicando un ERTE de suspensión.
  - b. A las que se les autorice un ERTE de suspensión durante la vigencia del permiso previsto en este RDL.

En los ERTEs de reducción de jornada, por la parte proporcional que se siguiera trabajando, se tendrá que dar ahora un permiso retribuido recuperable.

3. A las personas trabajadoras que se encuentran de baja por incapacidad temporal, licencia por paternidad o maternidad o cuyo contrato esté suspendido por otras causas legalmente previstas.
4. A las personas que puedan seguir desempeñando su actividad con normalidad mediante teletrabajo o cualquiera de las modalidades no presenciales de prestación de servicios.



5. **A los jueces, fiscales, letrados de la Administración de Justicia** y demás personal al servicio de la misma seguirán atendiendo las actuaciones procesales no suspendidas por el Real Decreto 463/2020 por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.
6. Las actividades de representación sindical y patronal.

#### En relación con el sector público:

1. **Empleados públicos:** el Ministerio de Política Territorial y Función Pública y los competentes en las comunidades autónomas y entidades locales quedan habilitados para dictar las instrucciones y resoluciones que sean necesarias para regular la prestación de servicios de los empleados públicos incluidos en el ámbito de aplicación del Real Decreto Legislativo 5/2015, **por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, con el objeto de mantener el funcionamiento de los servicios públicos que se consideren esenciales.**
2. **No se aplica el permiso retribuido en 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,** incluida la prestación de los mismos de forma no presencial, todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 34 del Real Decreto-ley 8/2020 de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

Y, en las universidades se debe tener en consideración que estas medidas no se aplican a las personas trabajadoras que presten servicio:

- En las empresas de telecomunicaciones y de servicios informáticos esenciales. **En las entidades pertenecientes al Sector Público, tendrán la consideración de servicios informáticos esenciales aquéllos que resulten imprescindibles para la adecuada prestación de los servicios públicos,** así como el funcionamiento del trabajo no presencial de los empleados públicos.
- **De limpieza, mantenimiento y vigilancia,** así como que presten servicios en materia de recogida, gestión y tratamiento de residuos peligrosos, así como de residuos sólidos urbanos, peligrosos y no peligrosos, recogida y tratamiento de aguas residuales, actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos y retirada de animales muertos o en cualquiera de las entidades pertenecientes al Sector Público, de conformidad con lo establecido en el artículo 3 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

**¿Y cómo sabe el trabajador si tiene que acudir o no a su puesto de trabajo?** Aunque no se indica en la norma, **cada empresa deberá informar a la persona trabajadora, en su caso, no se encuentra en esta situación de permiso retribuido recuperable** y que, por lo tanto, debe acudir a su puesto de trabajo.

Con objeto de facilitar la identificación de estas personas trabajadoras por parte de los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado, las empresas deberán facilitar a su personal un modelo de declaración responsable en el que se indique que la persona trabajadora portadora del mismo puede continuar realizando desplazamientos a su lugar de trabajo-

**El cese de actividad, ¿es total?** Las empresas que deban aplicar este permiso retribuido recuperable podrán, 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.

**¿Se mantienen los derechos de la persona trabajadora?** Durante este período de tiempo, las personas trabajadoras quedarán exoneradas de prestar sus servicios, si bien **continuarán percibiendo su salario por la totalidad de la jornada habitual,** por todos los conceptos retributivos (salario base y complementos salariales).

En consecuencia, se mantienen vigentes todas las obligaciones de empresas y personas trabajadoras en cuanto a la liquidación y cotización de cuotas y demás conceptos de recaudación conjunta.

#### ¿Y qué ocurre una vez finalizado este permiso?

1. **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.**
2. **Qué se negocia:**
  - a. La recuperación de todas o de parte de las horas de trabajo del permiso regulado;
  - b. El preaviso mínimo con que la persona trabajadora debe conocer el día y la hora de la prestación de trabajo resultante, y
  - c. El periodo de referencia para la recuperación del tiempo de trabajo no desarrollado.
3. **Cómo se negocia:**
  - a. Esta recuperación deberá negociarse en un periodo de consultas abierto al efecto entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras. Si no existe dicha representación legal, la comisión sindical o comisión ad hoc, estará integrada por:

# CCOO informa

Nº 17 / 2020

Sector: **Comunidad Universitaria***Lo primero las personas*

3

- ✓ Los sindicatos más representativos (a nivel estatal o de comunidad autónoma, según proceda, o del sector al que pertenezca la empresa) y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación, y conformada por 1 persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes.
  - ✓ En su defecto, por 3 trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.
- b. La comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días.
  - c. La negociación tendrá una duración máxima de 7 días.
4. Desarrollo de la negociación:
- a. Se observará el principio general de la **buena fe**, con vistas a la consecución de un acuerdo.
  - b. El **quorum para alcanzar el acuerdo** será la **mayoría**, bien de las personas que integran la representación legal de las personas trabajadoras, bien de los miembros de la comisión representativa y siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los afectados por el permiso extraordinario.
  - c. Cabrá la **posibilidad de** que las partes acuerden, 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** (art. 83 del ET).
5. El acuerdo:
- a. 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 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.
  - b. 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 7 días desde la finalización de aquel, la decisión unilateral sobre la recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante la aplicación del presente permiso.
  - c. En todo caso, en la decisión que se aplique, se 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.

**De lo anteriormente expuesto, se concluye que la actividad desarrollada hasta el momento en las universidades públicas de Madrid, tanto por el personal propio como el de las contratadas, no varía en relación con la desarrollada de forma previa a la entrada en vigor del RDL 10/2020, manteniéndose la prestación del servicio a distancia (teletrabajo y docencia), salvo en relación con alguno de los servicios esenciales en alguna universidad y de carácter administrativo (personal, gestión económica), que deberían ser prestados desde hoy mismo a distancia.**

Madrid, 30 de marzo de 2020

