



**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.**

**Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19.**

### A. Permiso retribuido recuperable: Real Decreto Ley 10/2020 de 29 de marzo:

**Vigencia del permiso:** desde el día 30 de marzo de 2020 y el día 9 de abril, ambos incluidos.

**¿Qué trabajadores deben disfrutar obligatoriamente del permiso retribuido recuperable?**

A todos los trabajadores por cuenta ajena de empresas y entidades del sector público y privado y cuya actividad no haya sido paralizada como consecuencia de la declaración de estado de alarma, ia salvo! de las siguientes excepciones.

**¿Qué trabajadores están excluidos del disfrute del permiso retribuido recuperable?**

- Trabajadores de los **servicios esenciales** previstos en el Anexo ([clic aquí para ver Anexo BOE](#)).
- Trabajadores de las divisiones o en las líneas de producción cuya actividad se corresponda con los sectores servicios esenciales en el Anexo.
- **ERTES:** trabajadores de empresas que **hayan solicitado o estén aplicando** un ERTE de suspensión temporal de contratos de trabajo y empresas a las que se les autorice un ERTE de suspensión temporal de contratos de trabajo durante la vigencia del permiso (entre el 30 de marzo y el 9 de abril).
- Trabajadores que se encuentren de baja por IT o cuyo contrato esté suspendido por otras causas legalmente previstas (excedencias, suspensión de mutuo acuerdo, bajas por maternidad, paternidad...etc.).
- **Teletrabajo:** trabajadores puedan seguir desempeñando su actividad con normalidad mediante teletrabajo o cualquiera de las modalidades no presenciales de prestación de servicios.

	<ul style="list-style-type: none"><li>Trabajadores de las empresas adjudicatarias de contratos de obras, servicios y suministros del <b>sector público</b> que sean indispensables para el <b>mantenimiento y seguridad de los edificios y la adecuada prestación de los servicios públicos</b>, incluida la prestación de los mismos de forma no presencial.</li></ul>
<b>Entonces, ¿podría la empresa tramitar un ERTE por causa de fuerza mayor?</b>	Sí, siempre y cuando no se encuentre entre los servicios esenciales.
<b>¿Y un ERTE por causas objetivas relacionadas con el Covid-19 (Art.23 RD 8/2020)?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Sí, con independencia de que preste servicios esenciales como no esenciales, siempre y cuando exista causa.</li><li>A excepción de los establecimientos sanitarios y de atención a mayores, que no podrán tramitar un ERTE.</li></ul>

### Características del permiso retribuido recuperable:

Es **obligatorio** para todos aquellos trabajadores que no se encuentren en ninguna de las situaciones de exclusión.

Se disfrutará **entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020**, ambos incluidos (8/9 días laborales, según la CCAA.).

Los trabajadores tienen derecho a su salario íntegro, incluyendo salario base y complementos salariales.



### ¿Cómo se recuperarán estas horas de trabajo?

- Periodo de recuperación: desde la finalización del estado de alarma hasta el 31/12/2020.
- La **fórmula de recuperación** deberá ser negociada entre empresa y RLT.
  - Duración máxima del periodo de consultas: 7 días.
  - Si no existe RLT: ocurriría igual que con el actual ERTE por causas objetivas relacionadas con el covid-19:



La Comisión Representativa ("CR") tendría que estar formada 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.

¿Qué plazo tienen los sindicatos para constituir la CR?

- 5 días.

¿Qué ocurre si los sindicatos no conforman la CR?

- Los trabajadores deberán constituir una Comisión ad hoc formada por un máximo de 3 trabajadores, quienes también tendrán 5 días para constituir la CR.

¿Qué contenido deberá tener el acuerdo?

- La recuperación de todas o de parte de las horas.
- El preaviso mínimo con que el trabajador debe conocer el día y la hora de la prestación de trabajo resultante.
- El periodo de referencia para la recuperación del tiempo de trabajo no desarrollado.

¿Será obligatorio cerrar la negociación con un acuerdo?

- NO. En este caso, la empresa notificará a los trabajadores afectados y a la CR la decisión sobre la recuperación de las horas de trabajo.

¿Qué límites deberá respetar la recuperación de horas?

- Los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y en el convenio colectivo.
- El preaviso tiene ser, como mínimo, de 5 días previos al día y la hora de recuperación.
- La recuperación no puede conllevar la superación de la jornada máxima anual de convenio.

### ¿Debe la empresa aplicar este permiso a todos sus trabajadores?

- NO, podrá continuar trabajando 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.

### ¿Y si la empresa no puede paralizar la actividad hoy lunes 30 de marzo?

- Se podrá trabajar con el único propósito de llevar a cabo las tareas imprescindibles para poder hacer efectivo el permiso retribuido recuperable.

### B. Prohibición despidos fuerza mayor, desempleo y régimen sancionador: Real Decreto Ley 9/2020 de 28 de marzo:

**ENTRADA EN VIGOR:** desde el día 28 de marzo de 2020 y hasta que se mantenga la declaración del estado de alarma.



### ¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES MEDIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL?

<b>Centros sanitarios y de atención a mayores:</b>	Los establecimientos sanitarios no podrán tramitar un ERTE. Deberán mantener su actividad, pudiendo únicamente proceder a reducir o suspender la misma parcialmente en los términos en que así lo permitan las autoridades competentes.				
<b>Prohibición de despidos por fuerza mayor y por causas objetivas relacionadas con el Covid – 19:</b>	<p>La causa de fuerza mayor y las causas objetivas relacionadas con el Covid tan solo podrán amparar la realización de procedimientos de suspensión temporal de contratos y/o de reducción de jornada (ERTES), pero no la realización de despidos, ya sean individuales, plurales o colectivos.</p> <p>No obstante, continuará siendo posible la ejecución de despidos y extinciones de contrato por causas objetivas no relacionadas con el Covid-19.</p>				
<b>Contratación temporal:</b>	<table><tbody><tr><td><b>¿Puede la empresa unilateralmente extinguir los contratos temporales a causa de la pérdida o suspensión de su actividad ocasionada por el Covid-19?</b></td><td>NO. Si los trabajadores temporales se ven afectados por esta pérdida de actividad, deberán ser incluidos en un procedimiento de suspensión temporal de contratos de trabajo y/o reducción de reducción (ERTE), bien por causa de fuerza mayor, bien por causas objetivas relacionadas con el Covid-19.</td></tr><tr><td><b>¿Qué tipos de contratos temporales no se pueden extinguir?</b></td><td><ul style="list-style-type: none"><li>o Contrato de obra o servicio.</li><li>o Contratos por circunstancias eventuales de la producción.</li><li>o Contratos de interinidad.</li><li>o Contratos formativos (contrato de prácticas y contrato para la formación y el aprendizaje).</li><li>o Contratos de relevo.</li></ul></td></tr></tbody></table>	<b>¿Puede la empresa unilateralmente extinguir los contratos temporales a causa de la pérdida o suspensión de su actividad ocasionada por el Covid-19?</b>	NO. Si los trabajadores temporales se ven afectados por esta pérdida de actividad, deberán ser incluidos en un procedimiento de suspensión temporal de contratos de trabajo y/o reducción de reducción (ERTE), bien por causa de fuerza mayor, bien por causas objetivas relacionadas con el Covid-19.	<b>¿Qué tipos de contratos temporales no se pueden extinguir?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>o Contrato de obra o servicio.</li><li>o Contratos por circunstancias eventuales de la producción.</li><li>o Contratos de interinidad.</li><li>o Contratos formativos (contrato de prácticas y contrato para la formación y el aprendizaje).</li><li>o Contratos de relevo.</li></ul>
<b>¿Puede la empresa unilateralmente extinguir los contratos temporales a causa de la pérdida o suspensión de su actividad ocasionada por el Covid-19?</b>	NO. Si los trabajadores temporales se ven afectados por esta pérdida de actividad, deberán ser incluidos en un procedimiento de suspensión temporal de contratos de trabajo y/o reducción de reducción (ERTE), bien por causa de fuerza mayor, bien por causas objetivas relacionadas con el Covid-19.				
<b>¿Qué tipos de contratos temporales no se pueden extinguir?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>o Contrato de obra o servicio.</li><li>o Contratos por circunstancias eventuales de la producción.</li><li>o Contratos de interinidad.</li><li>o Contratos formativos (contrato de prácticas y contrato para la formación y el aprendizaje).</li><li>o Contratos de relevo.</li></ul>				

<b>Prestación por desempleo para trabajadores afectados por un ERTE:</b>	<b>¿Deben solicitar la prestación las empresas o los trabajadores afectados?</b>	La empresa deberá solicitar telemáticamente ante el SEPE una solicitud colectiva en representación de todos los trabajadores, según el modelo normalizado.
	<b>¿Está la empresa obligada a comunicar las variaciones posteriores a la solicitud?</b>	Sí, se deberán comunicar todas las variaciones y también la finalización del ERTE.
	<b>¿Cuándo tiene la empresa que remitir esta solicitud?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ <u>ERTE por causa de fuerza mayor</u>: en el plazo de 5 días desde la solicitud a la autoridad laboral.</li> <li>○ <u>ERTE por causas objetivas relacionadas con el Covid-19</u>: en el plazo de 5 días desde la comunicación a la autoridad laboral de la decisión de suspender temporalmente los contratos y/o de reducir la jornada.</li> </ul>
	<b>¿Y si, a 28 de marzo de 2020, la empresa ya ha solicitado el ERTE por fuerza mayor o ha comunicado ante la autoridad laboral la decisión final?</b>	Tendrá un plazo de 5 días hábiles desde el 28 de marzo: hasta el viernes 3 de abril de 2020.
	<b>¿Qué ocurre si la empresa no efectúa esta comunicación?</b>	Comete la infracción grave del artículo 22.13 LISOS, que podrá llevar aparejada una multa, de 626 a 6.250 €.
	<b>A efectos de cobrar la prestación, ¿en qué fecha se encuentran en situación legal de desempleo?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Si han sido afectados por un ERTE por causa de fuerza mayor: en la fecha del hecho causante.</li> <li>○ Si han sido afectados por un ERTE por causas objetivas relacionadas con el Covid-19: en la fecha en la que la empresa comunique su decisión a la autoridad laboral, tras la finalización del periodo de consultas.</li> </ul>



### **ERTES por causa de fuerza mayor:**

#### **¿Cuál será la fecha máxima de finalización del ERTE?**

Hasta la vigencia del estado de alarma, por ahora hasta el día 12 de abril de 2020 (inclusive), tanto si la existencia de fuerza mayor ha sido constada por resolución expresa o por silencio administrativo positivo.

#### **¿Se podrían derivar sanciones de la presentación de datos erróneos/falsos en los ERTES?**

SÍ. Será sancionable igualmente la conducta de la empresa consistente en solicitar medidas, en relación al empleo, que no resultaran necesarias o no tuvieran conexión suficiente con la causa que las origina, siempre que den lugar a la generación o percepción de prestaciones indebidas.

#### **¿Qué responsabilidad tiene la empresa si se declara que los trabajadores han percibido – indebidamente – una prestación?**

- Posible responsabilidad administrativa: imposición de sanciones en el orden social.
- Como sanción accesoria, la empresa deberá ingresar las cantidades percibidas de la prestación por el trabajador deduciéndolas de los salarios dejados de percibir que hubieran correspondido, con el límite de la suma de tales salarios
- Posible responsabilidad penal: comisión de delitos contra la seguridad social.