

## Así funciona el nuevo permiso pagado y recuperable: para quién es y cómo se aplica

La empresa deberá negociar con los trabajadores cómo recuperar las horas y si no hay acuerdo decidirá unilateralmente. También podrá fijar un retén de plantilla presencial

RAQUEL PASCUAL CORTÉS

30 de marzo de 2020

El Gobierno dio ayer un paso más para impedir la movilidad de las personas en un intento desesperado de frenar los contagios por coronavirus. El objetivo del Gobierno, es tratar que la movilidad de los ciudadanos sea durante los próximos quince días sea parecida la de un domingo, explicó ayer la ministra de Trabajo, Yolanda Díaz. Para ello el Gobierno aprobó un “permiso laboral retribuido y recuperable” de nueva creación (ex novo), que disfrutarán todos los trabajadores cuyas empresas aún siguieran en activo y no formen parte de los servicios esenciales. Estos son los detalles del nuevo permiso:

- ¿En qué consiste este permiso? Se trata de que todos los trabajadores que no forman parte de los servicios esenciales y aún iban a trabajar presencialmente a sus empleos hasta ayer, se queden en casa desde hoy y hasta el próximo 9 de abril (ambos incluidos) y reciban su salario. Si bien, la norma prevé que, hoy lunes, los trabajadores puedan acudir a su puesto "con el único propósito de llevar a cabo las tareas imprescindibles para hacer efectivo el permiso retribuido recuperable, sin perjudicar la reanudación de la actividad empresarial". Al término de la vigencia de este permiso (9 de abril) y hasta el próximo 31 de diciembre, estos trabajadores deberán negociar y pactar con la empresa cómo recuperar “todas o parte” de las horas no realizadas en los ocho días laborables de permiso.
- ¿Qué cobrarán los trabajadores que lo perciban? Los beneficiarios de este nuevo permiso recibirán su salario ordinario por la totalidad de la jornada habitual y todos los conceptos retributivos, incluyendo salario base y complementos salariales.
- ¿Quiénes se pueden acoger a esta nueva situación? Este permiso es, según el Real Decreto aprobado ayer, para “todas las personas trabajadoras que prestan servicios en aquellas empresas que no desarrollan actividades que sean esenciales”. La norma establece cuáles son dichos servicios esenciales que quedan fuera de la paralización y, por tanto, del este permiso.
- ¿En qué situaciones no se podrá aplicar este permiso? “En ningún caso podrá aplicarse el permiso retribuido recuperable a las personas que se encuentren de baja por incapacidad (o maternidad y paternidad) o cuyo contrato esté suspendido por causas legalmente previstas”. Es el caso de las empresas que ya han solicitado o están aplicando un Expediente de regulación de empleo (ERTE) a su plantilla que tampoco tendrán que aplicar este permiso. Así como a aquellas compañías a las que se les autorice uno de estos ERTE mientras el permiso esté vigente (hasta el 9 de abril). Las empresas tampoco tendrán que aplicarlo a los empleados que "puedan seguir desempeñando su actividad con normalidad mediante teletrabajo o cualquier otra modalidad no presencial de prestación de servicios".

- ¿Las empresas podrán seguir solicitando ERTE por Covid-19? Sí, aquellas que hayan visto afectada su actividad por los límites del estado de alarma o por las nuevas suspensiones de actividad decretadas ayer podrán seguir escogiendo hacer un ERTE o aplicar este permiso hasta el 9 de abril.
- ¿Qué ocurre si la empresa ha solicitado un ERTE de reducción de jornada o aplica un ERTE de suspensión solo a parte de su plantilla? En ambos casos, la empresa podrá compatibilizar las dos situaciones, aplicando el permiso a la parte de la jornada no reducida o a quienes no estén en ERTE de suspensión. O bien podrá extender el ERTE de suspensión a toda la plantilla.
- ¿Cuál es su duración? Desde el 30 de marzo hasta el 9 de abril. El 9 y 10 de abril son Jueves y Viernes Santo, por lo que este periodo es de 8 días laborables para la mayoría de las comunidades.
- Retenes. La empresa podrá fijar el número mínimo de plantilla o turnos para mantener la actividad imprescindible. En cualquier caso "esta actividad y este mínimo de plantilla o turnos tendrá como referencia la mantenida en un fin de semana ordinario o en festivos".
- Obligación de negociar la recuperación de horas. La norma obliga a la empresa a negociar con los trabajadores las fórmulas de recuperación de las horas de trabajo no realizadas. Dicha recuperación se podrá realizar desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma y hasta el 31 de diciembre de 2020. El Gobierno permite "un enorme margen" a la negociación entre empresas y trabajadores sobre cómo recuperar las horas no trabajadas. Permiten cualquier fórmula pactada siempre que respete los descansos diarios y semanales y los derechos de conciliación concedidos a los trabajadores.
- Periodo de consultas para la negociación. La cantidad y la forma en la que se realizarán las horas no trabajadas durante este permiso deberá obligatoriamente "negociarse en un periodo de consultas entre la empresa y la representación de los trabajadores en un periodo máximo de siete días". Si no hay representación legal de la plantilla en la empresa, se deberá formar una comisión ad hoc para esta negociación, o bien por los sindicatos más representativos o, en su defecto, la integrarán tres trabajadores de la empresa. Se creará en un plazo máximo de cinco días.
- Cuando el pacto es imposible. Si no hay acuerdo, la empresa decidirá cómo se recupera. La norma indica que si no se llegara a un pacto entre la empresa y los trabajadores acerca de la fórmula de recuperación de estos ocho días no trabajados, la empresa notificará a la plantilla y a la comisión negociadora, en el plazo de siete días desde la finalización de las consultas, la decisión que ha tomado sobre cuándo y cómo realizar las horas del permiso.