

Guía para entender el parón de la actividad

LABORAL/ EXPANSIÓN ofrece las claves sobre el Real Decreto-ley que entró ayer en vigor y que cierra aún más la actividad y crea un permiso retribuido para los trabajadores afectados, que ha causado un quebradero de cabeza a las empresas.

Expansión. Madrid

El Real Decreto-ley que entró ayer en vigor y que cierra aún más la actividad ha causado un quebradero de cabeza a las empresas. El equipo de Laboral de Toda Nel-lo Abogados, liderado por el socio Dídac Ripollés, ofrece las claves.

1. ¿Cuál es el sentido de este permiso retribuido recuperable (PPR)?

Según la propia norma, la actividad laboral y profesional es la causa que explica la mayoría de los desplazamientos que se producen actualmente en nuestro país, siendo así que los fines de semana son los periodos en los que se registra un menor índice de contagios. Esta medida pretende limitar la movilidad de las personas y reducirla a niveles similares a los de un fin de semana, estableciendo para ello un permiso (durante el cual los trabajadores mantienen el derecho a la retribución, pero con la obligación de recuperar las horas) de disfrute obligatorio para todos los trabajadores por cuenta ajena que prestan sus servicios en sectores o actividades no esenciales.

2. ¿Qué duración va a tener?

El RD-1 10/2020 se halla en vigor desde las 0:01 horas del lunes 30 de marzo, al haberse publicado en el BOE del domingo, justo antes de la medianoche. La duración prevista del PPR es de 11 días naturales, desde el lunes 30 de marzo hasta el jueves 9 de abril (ambos inclusive). No obstante, sus efectos prácticos se extenderán unos días más habida cuenta de que el viernes 10 de abril es festivo nacional (Viernes Santo) y que el lunes 11 es festivo en algunas comunidades (Cataluña, Comunidad Valenciana y Baleares), con lo que el "efecto fin de semana" se acabará extendiendo durante unos 15 días como mínimo.

Para aquellas empresas que no puedan interrumpir de forma inmediata su actividad (cabe recordar que el RD-1 10/2020 se publica en el BOE el 29 de marzo, a escasos minutos para la medianoche, con efectos desde el lunes siguiente), se permitía a sus trabajadores prestar servicios el lunes día 30 de marzo, con el único propósito de llevar a cabo las tareas imprescindibles para poder iniciar el PPR.



Las empresas de la construcción son las más afectadas por el nuevo cierre de actividad decretado.

3. ¿Aplica a todas las empresas y/o trabajadores?

No. Vienen obligadas a conceder el PPR todas las empresas cuya actividad no haya sido paralizada por las disposiciones del RD 463/2020 (estado de alarma).

4. ¿Hay alguna excepción?

Sí. Entre las empresas cuya actividad no ha sido paralizada, hay una serie de trabajadores que están exceptuados de la aplicación del PPR, en concreto:

a) Todos los trabajadores que presten servicios en empresas o actividades calificadas como esenciales en el Anexo del RD-110/2020.

b) Trabajadores afectados por un ERTE y, por tanto, con contrato suspendido, ya sea un ERTE solicitado y autorizado con anterioridad al PPR como aquellos autorizados durante la vigencia del PPR.

c) Los trabajadores de baja por incapacidad temporal.

d) Trabajadores que presten servicios a distancia (teletrabajo) y que puedan seguir con su actividad en régimen de trabajo a distancia.

5. ¿Qué actividades se consideran esenciales?

Se consideran actividades

esenciales todas las referidas en cualquiera de los 25 apartados que incluye el Anexo del RD-110/2020, y entre ellas:

– Las que trabajan en la cadena de abastecimiento de los centros de producción de bienes y servicios de primera necesidad, incluyendo alimentos, bebidas, medicamentos o productos sanitarios.

– La hostelería y restauración que preste servicio a domicilio.

– Las imprescindibles de la industria manufacturera que ofrecen suministros necesarios para el desarrollo de las actividades esenciales.

– Transporte de mercancías y personas.

– Venta de prensa y medios de comunicación.

– Servicios financieros y de seguros; telecomunicaciones.

– Asesorías y despachos de abogados.

– Notarías y registros.

– Limpieza, mantenimiento, reparación de averías y vigilancia.

– Distribución y entrega de productos adquiridos en el comercio por internet, teléfono o correspondencia.

6. ¿Qué derechos u obligaciones se generan para la empresa y los trabajadores durante el PPR?

Por parte de los trabajadores,

durante el PPR quedan exonerados de la obligación de trabajar, si bien mantendrán el derecho a percibir la retribución que les hubiera correspondido prestando servicios en activo, incluyendo el salario y los complementos. Deberá mantenerse igualmente el alta en seguridad social, con ingreso de las cuotas.

Por parte de la empresa, tendrá derecho a exigir la recuperación de todas las horas que ahora se retribuyan y se dejen de hacer, disponiendo de un plazo para exigir su recuperación desde el final del estado de alarma hasta 31 de diciembre de 2020.

7. ¿Cómo se van a recuperar esas jornadas de trabajo?

La recuperación de los días/horas del PPR se deberá hacer efectiva entre la finalización del estado de alarma y el 31 de diciembre. Para la determinación de las condiciones de recuperación (esto es, el número de horas a recuperar, el preaviso, el periodo, etc.), se deberá seguir un procedimiento de negociación, de 7 días de duración.

En las empresas sin representantes legales de los trabajadores, ese proceso de negociación se llevará a cabo con

una comisión representativa formada por una persona de cada uno de los sindicatos que tengan la condición de más representativos. Es la misma comisión que se estableció como especialidad en el RDL 8/2020 para la negociación de los ERTE por causas productivas vinculadas al Covid-19. En caso de que los sindicatos no constituyan dicha comisión, se recurrirá a la comisión de 3 miembros elegidos por y entre los trabajadores de la empresa, de acuerdo con el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. En ambos casos la comisión deberá quedar formada en el plazo de 5 días.

En caso de que a la finalización de la negociación no se haya llegado a un acuerdo, corresponderá a la empresa, en el plazo de 7 días, notificar a los trabajadores y a la comisión representativa su decisión sobre la recuperación de las horas.

No se establece nada en el RD-1 sobre la posibilidad por parte de los trabajadores de impugnar esa decisión de la empresa. Lo cual es coherente atendiendo a que el permiso retribuido tiene naturaleza "recuperable" (con lo que no cabe discusión sobre la obligación de recuperar o no las horas). El límite a la decisión empresarial estará en el res-

peto a los periodos mínimos de descanso, la jornada anual máxima, y los derechos de conciliación de la vida personal y laboral que pudieran venir establecidos legal o convencionalmente.

8. ¿Qué sucede con las suspensiones de contratos derivadas de un ERTE?

Los trabajadores afectados por un ERTE y, por tanto, con contrato suspendido, ya sea un ERTE solicitado y autorizado con anterioridad al PPR como aquellos que se hubieran solicitado antes y que sean autorizados durante la vigencia del PPR, están exceptuados de la aplicación del PPR. Por tanto, estos trabajadores seguirán con (o iniciarán la) suspensión de sus contratos en los términos establecidos en el ERTE.

Cabe asimismo solicitar un ERTE por fuerza mayor o presentar e iniciar las negociaciones de un ERTE por causas productivas durante la vigencia del PPR. No es un periodo inhábil a tales efectos. Lo que no cabe es solicitar o presentar un ERTE en base al PPR y/o sus efectos.

En todo caso, en lo que respecta a decisiones empresariales de suspensiones de contratos y/o de reducciones de jornada, resultará de cabal importancia que el empleador informe mensualmente al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) de eventuales variaciones (entre la jornada prevista por adelantado, y las horas efectivamente trabajadas) a fin de que el SEPE pague a cada trabajador la prestación en atención a su tiempo realmente parado.

9. ¿Deben las empresas "esenciales" expedir algún certificado a sus trabajadores para favorecer su desplazamiento?

Se espera que los controles en carreteras sean, si cabe, más restrictivos a partir de esta semana, con lo que aconsejamos que las empresas con "actividades esenciales" expidan un (nuevo o renovado, según el caso) certificado a sus empleados brevemente mencionando que el empleado debe seguir acudiendo a su puesto de trabajo a la luz del RD-1 10/2020, y especificando su sector (esencial) de actividad.