

Nueva herramienta laboral

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

kioskoymas#comunicacion@ronfcaudros.com

La empresa debe negociar con el trabajador la recuperación de las horas

Se pueden fijar retenes mínimos de presencia

RAQUEL PASCUAL
MADRID

El Ejecutivo 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 de que la movilidad de los ciudadanos sea durante los próximos 15 días parecida a 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 (er 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. Posteriormente, 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 laborales 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.



La ministra de trabajo, Yolanda Díaz, durante la rueda de prensa tras el Consejo de Ministros extraordinario celebrado ayer. EFE

Cómo negociar la recuperación de lo no trabajado

► **Cuándo.** La recuperación de las horas de trabajo no realizadas se podrá llevar a cabo desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma y hasta el 31 de diciembre de 2020.

► **Consultas.** 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 acuerdo, la empresa decidirá cómo se recupera

► **Comisión.** 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 integrarían tres trabajadores de la empresa. Se creará en un plazo máximo de cinco días.

► ¿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 (ver páginas 20 y 21).

► ¿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 ERTE a su plantilla que tampoco tendrán que aplicar este permiso. Las empresas tampoco tendrán que aplicarlo si han optado por un mecanismo de distribución irregular de la jornada, ni tampoco a quienes ya teletrabajan.

► **¿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 la 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 hoy, 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 laborales para la mayoría de las comunidades.

► **Retenes.** La empresa podrá fijar el número mínimo de plantilla o turnos para mantener la actividad imprescindible.

► **Recuperar horas.** 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.

Tribuna

Permisos retribuidos recuperables, un reparto de sacrificios

Jesús Cruz Villalón
Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Sevilla

La ampliación del confinamiento y, con el mismo, la paralización de la actividad económica decidida por el Gobierno provoca el cese del trabajo durante este periodo. La fórmula para ello es la de los permisos "retribuidos recuperables", que se parece bastante a lo hecho en Dinamarca con una reducción de las vacaciones laborales, si bien a través de una técnica parcialmente diversa. Tiene en común que se fija un reparto de sacrificios: los trabajadores tienen que realizar la misma jornada anual, mientras que las empresas tienen que adelantar la retribución de ese tiempo que se realizará más tarde, sin la seguridad para las empresas de recuperar esas horas pues puede que la demanda no se recupere posteriormente.

En todo caso, es fácil intuir que ello muestra que las arcas públicas se encuentran ya al límite, que no resulta factible incrementar el número de ERTE para estas empresas en servicios no esenciales que ahora tienen que parar. Paradójicamente, aunque este sistema de permisos no existe en nuestro sistema vigente, tampoco es novedoso, pues con ello se viene a rescatar lo que un Reglamento de principios de los años ochenta regulaba como horas retribuidas perdidas por fuerza mayor que había que recuperar. Se trata, pues, de un mecanismo no desconocido para los laboralistas, plenamente lícito su introducción y comprensible en su funcionamiento práctico, más allá de las incertidumbres aplicativos que siempre tiene recuperar algo desaparecido.

El sistema es ágil en su puesta en práctica, en la medida en que se pone en marcha automáticamente desde el primer día, sin necesidad de someterse a procedimiento previo administrativo o sindical: no se trabaja esos días, pero la nómina del mes se abona íntegra como si se hubiese trabajado. Igualmente, es flexible en cuanto a su recuperación, pues se deja abierta a las singularidades de cada empresa, ahora sí, con la intervención en el modo de hacerlo por parte de los representantes de los trabajadores. Sería importante que la flexibilidad permita incluso que se decida que la recuperación se concentre en el periodo previsto de vacaciones, con lo cual sería posible acoger el modelo danés.

A muchas empresas el sistema, por mucho que se mantenga la equivalencia trabajo/costes, les va a provocar importantes dificultades, aunque no hay más remedio que hacerlo así porque es inviable ampliar hasta el infinito los ERTE. De un lado, si la demanda posterior no permite dar ocupación efectiva a los trabajadores para recuperar las horas no trabajadas, ello no puede suponer que los trabajadores deban devolver lo recibido por anticipado, pues se califican de permisos "retribuidos" y, por tanto, las empresas pueden sufrir los correspondientes efectos negativos. De otro lado, las empresas tienen que adelantar salarios sin haber producido y, por tanto, sin poder vender. Ello inexorablemente tiene que llevar a abrir canales adicionales de liquidez a las empresas para afrontar estos costes anticipados; de ahí, la enorme trascendencia de que los países europeos adopten políticas de mayor solidaridad con los más afectados sanitaria y económicamente por el coronavirus.