

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

[Enlace PDF BOE](#) | [Enlace web BOE](#)

ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA NORMA

Personas trabajadoras por cuenta ajena que prestan servicios en empresas o entidades del sector público o privado y cuya actividad no haya sido paralizada por el estado de alarma.

EXCLUSIONES

Se exceptúan del ámbito de aplicación:

a) De servicios en sectores esenciales. Recogidos en el Anexo del RD Ley y que se reseña en el siguiente cuadro:

https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/Documents/2020/29032020_Permisos.pdf

b) De divisiones o líneas de producción de sectores esenciales.

c) Que tengan ya autorizado o hayan solicitado un ERTE.

d) Personas trabajadoras en baja IT o con otro tipo de suspensiones de contrato.

e) Personas trabajadoras en teletrabajo o modalidad no presencial.

Así mismo, continuarán las actividades de contratación por el Sector Público y empresas adjudicatarias indispensables para seguridad y mantenimiento de edificios y adecuada prestación de servicios públicos

Se establecerán servicios esenciales para el correcto funcionamiento de los servicios públicos por parte de los empleados públicos (Disposición Adicional 1ª) y en relación al personal al servicio de la administración de Justicia y registro Civil, seguirán atendiendo actuaciones procesales no suspendidas por el Real Decreto que declaró el estado de alarma (Disp. Adicional 3ª).

RESÚMENES LEGISLATIVOS

CONDICIONES DEL PERMISO RETRIBUIDO

Disfrutarán de un permiso retribuido recuperable, de carácter obligatorio, entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020, ambos inclusive.

La percepción del permiso incluirá el salario base y complementos salariales.

La recuperación de las horas de trabajo se podrá hacer desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma hasta el 31 de diciembre de 2020, que se someterá a los siguientes límites:

- Los períodos mínimos de descanso diarios y semanal
- La jornada máxima anual.
- Un plazo de preaviso inferior al del art. 34.2 ET.
- los derechos de conciliación reconocidos legal y convencionalmente.

El procedimiento de negociación se establecerá conforme a las condiciones descritas en su artículo 3. Pudiendo sustituirse el proceso de negociación por el de mediación o arbitraje según las prescripciones del artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

VIGENCIA

El presente Real Decreto-ley entró en vigor el 29 de marzo de 2020 otorgando una moratoria a las empresas que necesitaran continuar su actividad para poder prorrogar su actividad durante el 30 de marzo.