



eNewsletter Laboral

MARZO 2020

IGUALDAD DE REMUNERACIÓN POR RAZÓN DE SEXO

Les recordamos que el Real decreto-ley 6/2019, publicado el 7 de marzo de 2019, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modificó el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha modificación conlleva **la obligación de las empresas a llevar un registro con los valores medios de los salarios**, componentes salariales, percepciones extrasalariales **de la plantilla, desagregados por sexo** y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o lugares de trabajo iguales o de igual valor, de forma que las personas trabajadoras puedan acceder a dicho registro, mediante la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa.

Así mismo, establece que, si una empresa con al menos 50 personas trabajadoras tiene una media de retribuciones, de un sexo respecto del otro, de un 25% o más, la empresa deberá añadir en el registro salarial, una justificación de dicha diferencia, que no puede estar relacionada con el sexo de las personas.

Las características del registro salarial son las siguientes:

1. Obligatorio para todas las empresas
2. Cuantitativo i no nominativo
3. Recoge los valores medios, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o lugares de trabajo iguales o de igual valor de:
 - a) Valores promedio de retribución
 - b) Valores promedio de complementos salariales
 - c) Valores promedio de percepciones extrasalariales

¿Quién tiene acceso al registro salarial? El documento de registro salarial tiene que ser accesible para la Inspección de Trabajo y los representantes legales de trabajadores. Las trabajadoras y los trabajadores tendrán derecho a consultar el registro salarial mediante los comités de empresa o de los delegados y delegadas sindicales.

¿Con qué temporalidad hay que actualizar el registro? Se aconseja actualizar el registro salarial anualmente o cuando haya cambios significativos en la estructura retributiva de la empresa.

¿Qué es el trabajo de igual valor? El artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, fija los criterios para establecer la “igualdad de valor” entre trabajos que son diferentes. Así,

- 1) Un trabajo tendrá igual valor que otro “cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desarrollo y las condiciones laborales en que estas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”.
- 2) “El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de un valor igual la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y sea cual sea su naturaleza, salarial o extrasalarial, sin que se pueda producir ninguna discriminación en razón de sexo jefe de los elementos o condiciones de aquella.

Por último, les recordamos que la falta de registro salarial puede tipificarse como una infracción grave de acuerdo con la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, conllevando una multa desde los 626 euros hasta los 6.250 euros.

Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento

ACTUACION EN EL AMBITO LABORAL EN RELACION AL CORONAVIRUS

eNewsletter Laboral

MARZO 2020

El objetivo del presente documento es facilitar la información necesaria sobre la aplicación de la normativa laboral vigente en relación con las situaciones en las que pueden encontrarse tanto las empresas como las personas trabajadoras en relación con el coronavirus.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece como norma general que las empresas pueden **adoptar medidas organizativas o preventivas, de manera temporal**, para evitar situaciones de contacto social sin necesidad de paralizar la actividad.

No obstante, dicha norma también prevé que cuando esas medidas no sean posibles y exista un **RIESGO GRAVE E INMINENTE** de exposición y/o contagio por coronavirus, la empresa estará obligada a:

1. Informar lo antes posible acerca de la existencia de dicho riesgo,
2. Adoptar las medidas y dar las instrucciones necesarias para que, en caso de peligro grave, inminente e inevitable, las personas trabajadoras puedan interrumpir su actividad y, si fuera necesario, abandonar el lugar de trabajo
3. Paralizar la actividad

La LPRL también permite que sean las personas trabajadoras, la representación unitaria o los delgados de prevención los que decidan **interrumpir su actividad y abandonar el centro de trabajo** siempre y cuando la prestación de servicios conlleve un RIESGO GRAVE E INMINENTE (en este caso) de contagio por coronavirus.

¿Qué debe entenderse por **RIESGO GRAVE E INMINENTE**? La propia normativa de prevención de riesgos laborales lo define como *“todo aspecto que resulte probable que se materialice en un futuro inmediato y pueda ser causa de gravedad para a salud de todos los trabajadores...”*. La mera suposición o la alarma social no es suficiente para entender cumplidos los requisitos de la norma, debiéndose tener en cuenta exclusivamente hechos fehacientes que conduzcan a entender que la continuidad de la actividad laboral supone la elevación del riesgo de contagio para la plantilla.

Con carácter general, se proponen las siguientes **medidas preventivas** siguiendo las recomendaciones establecidas por las autoridades sanitarias:

1. Organizar el trabajo de modo que se reduzca el número de personas expuestas
2. Adoptar medidas específicas para las personas trabajadoras especialmente sensibles
3. Proporcionar información sobre medidas higiénicas (lavarse las manos, no compartir objetos, ventilación y limpieza en el centro de trabajo, etc)

Por otro lado, con carácter excepcional se proponen las siguientes **medidas organizativas**:

1. **El teletrabajo**: debe adoptarse por acuerdo colectivo o individual para aquellas tareas imprescindibles que no puedan desarrollarse en el centro físico habitual. Se trata de una medida temporal y extraordinaria, respetando en todo caso la legislación laboral y en su caso el convenio colectivo aplicable. En ningún supuesto puede suponer una reducción de derechos en material de seguridad y salud ni laborales. Y no puede suponer un coste para las personas trabajadoras.
2. Suspensión total o parcial de la actividad mediante expediente de regulación temporal de empleo (ERTE):
 - a. Por **causas organizativas, técnicas o de producción** por escasez o falta total de aprovisionamiento de recursos necesarios para desarrollar la actividad empresarial o, incluso por un descenso de la demanda o un exceso o acumulo de productos por la disminución de la actividad por parte de las empresas clientes
 - b. Por **fuerza mayor** la generada por hechos o circunstancias involuntarias, imprevisibles, externas al círculo de la empresa y que imposibilitan la actividad empresarial, por ejemplo; índice de absentismo tales que impiden la continuidad de la actividad derivado de enfermedad (por el coronavirus), por adopción de cuarentenas, o incluso cuando así lo decida la Autoridad Sanitaria. Para un ERTE por fuerza mayor se requerirá autorización de la autoridad laboral.
3. Suspensión total o parcial de la actividad sin tramitación de un ERTE a través del artículo 30 del Estatuto de los Trabajadores que permite la **inactividad laboral**, pero conservando los trabajadores su **derecho a su salario**.

Por último, en caso en que se decretase la emergencia de protección civil por la **declaración de una zona afectada gravemente**, debe tenerse en cuenta que la Tesorería General de la Seguridad Social podrá exonerar al empresario del abono de las cuotas de la Seguridad Social mientras dure la suspensión de la relación laboral, manteniéndose la condición de dicho periodo como efectivamente cotizado por el trabajador. En los casos en que sea necesaria la extinción de los contratos de trabajo, las indemnizaciones legalmente previstas para estos casos correrán a cargo del Fondo de Garantía Salarial, con los límites establecidos en la legislación.

Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento

CORONAVIRUS

EXPEDIENTES

REGULACION TEMPORAL DE EMPLEO

(ERTE)

eNewsletter Laboral

MARZO 2020

La Resolución del Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya del 13 de marzo (DOG del mismo día), adoptó como medidas preventivas, entre otras :

- a) El cierre de las estaciones de esquí, de esquí nórdico y de las estaciones de montaña. El cierre de toda clase de instalaciones deportivas, gimnasios y clubes deportivos, tanto de titularidad pública como privada.
- b) El cierre de teatros, cines, salas de fiesta, discotecas, pubs, salas de baile, salas de concierto, salas de karaoke, cafés teatro y cafés concierto y cualquier otro establecimiento recreativo.
- c) El cierre de bares, cafeterías, restaurantes y otros establecimientos de restauración, a excepción de aquellos que estén integrados en un establecimiento hotelero o en centros sanitarios o sociales residenciales.
- d) El cierre de establecimientos de juego (salones recreativos, casinos, bingos y cualesquiera otros).
- e) El cierre de parques de atracciones, parques temáticos y cualquier otro centro que realice actividades de ocio o de tiempo libre.
- f) La suspensión de toda clase de actividades de espectáculos públicos y actividades, en espacios cerrados diferentes a los mencionados en las letras anteriores y en espacios abiertos.
- g) El cierre de centros comerciales, incluyendo grandes superficies y galerías, a excepción de aquellos establecimientos dedicados exclusivamente a la venta de productos de consumo habitual (alimentación, limpieza e higiene) y de aquellas áreas de los centros comerciales con la misma actividad.

La vigencia de estas medidas preventivas se inició a las 0:00 horas del día 14 de marzo con una duración de al menos 15 días, susceptibles de revisión en coherencia con la situación epidemiológica.

Por otro lado, el día 14 del corriente mes, el BOE publicó el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el **estado de alarma**, estableciéndose, entre otras medidas, **la suspensión de la apertura al público de los locales y establecimientos minoristas**, a excepción de los establecimientos comerciales minoristas de alimentación, bebidas, productos y bienes **de primera necesidad**, establecimientos farmacéuticos, médicos, ópticas y productos ortopédicos, productos higiénicos, peluquerías, prensa y papelería, combustible para la automoción, estancos, equipos tecnológicos y de telecomunicaciones, alimentos para animales de compañía, comercio por internet, telefónico o correspondencia, tintorerías y lavanderías.

La duración de dicha medida es de **15 días**, que es la duración legalmente prevista para el estado de alarma, sin perjuicio de la posibilidad de su prorroga.

EXPEDIENTES POR FUERZA MAYOR

Las empresas, establecimientos y actividades en general que estén afectados por los cierres o suspensiones acordados en las normas antes indicadas, podrán solicitar del Departament de Treball la constatación de **fuerza mayor** como causa de la suspensión de los contratos de trabajadores adscritos a las actividades suspendidas. Se trata de un procedimiento administrativo que, en principio, es poco complejo y rápido, cuya resolución comporta que los trabajadores afectados puedan acceder a las **prestaciones de desempleo** mientras dure la suspensión de las actividades.

EXPEDIENTES POR CAUSAS PRODUCTIVAS

Las empresas que se vean afectados por la actual situación, pero **cuyas actividades no estén suspendidas** por las normas antes indicadas, podrán tramitar y aplicar medidas definitivas (despido colectivo) o temporales (suspensiones de contratos o reducción de jornada) para adecuar las plantillas a las actuales necesidades de producción. Para ello, entre otros requisitos, será preciso el inicio de un **periodo de consultas y negociaciones con los representantes de los trabajadores**, cuestión que puede resultar complicada en la actual situación. Y ello sin perjuicio de está previsto que en breve se dicten nuevas normas para la tramitación de dichos expedientes, los cuales también comportan que los trabajadores afectados puedan acceder a las **prestaciones de desempleo**

Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento

CORONAVIRUS

NUEVAS MEDIDAS LABORALES

REAL DECRETO-LEY 8/2020 de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

eNewsletter Laboral

MARZO 2020

EXPEDIENTES

REGULACION TEMPORAL DE EMPLEO

(ERTE)

EXPEDIENTES POR FUERZA MAYOR

Se tramitarán por esta modalidad los expedientes de suspensión de contratos o reducción de jornada que tengan su “*causa directa en **pérdidas de actividad derivadas de las distintas medidas gubernativas** adoptadas como consecuencia del Covid-19, incluida la declaración del estado de alarma*”, así como también “*en situaciones urgentes y extraordinarias debidas el **contagio de la plantilla** o la adopción de medidas de **aíslamiento preventivo** decretados por la autoridad sanitaria*”.

A la solicitud a la autoridad laboral deberá acompañarse un **informe** relativo a la **vinculación de la medida propuesta con las medidas gubernativas** adoptadas acompañado, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa.

La empresa deberá **comunicar su solicitud a las personas trabajadoras** y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas.

Será **potestativo** para la autoridad laboral la solicitud de un **informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**.

La autoridad laboral deberá resolver en el plazo de **cinco días**.

La autorización del expediente por fuerza mayor **exonerará a la empresa de la aportación empresarial a la Seguridad Social** en un 100% o un 75, en función de si a 29.02.2020 tuviera menos o más de 50 trabajadores en plantilla.

EXPEDIENTES POR CAUSAS PRODUCTIVAS

Se tramitarán por esta modalidad los expedientes de suspensión de contrato o reducción temporal de la jornada “*por causas productivas, técnicas y organizativas relacionadas con el COVID-19*”.

A la tramitación del expediente se le aplicará la normativa vigente hasta la fecha, con las siguientes especialidades:

- Caso de que en la empresa no haya representantes legales de los trabajadores, en el **plazo máximo de 5 días** deberá constituirse una **comisión representativa** de los mismos para la negociación del periodo de consultas, que estará integrada 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.
- De no conformarse la comisión representativa en la forma anteriormente indicada, dicha comisión estará integrada por **tres trabajadores** de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores
- El periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores o con la comisión representativa, no excederá del **plazo máximo de 7 días**.
- Será **potestativo** para la autoridad laboral la solicitud de un **informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social**.

OTRAS MEDIDAS

DESEMPLEO

Las personas trabajadores afectadas por los expedientes antes indicados, tendrán derecho a las prestaciones por desempleo **aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo** necesario para ello.

El periodo en que perciba las prestaciones **no computará** a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.

La presentación de las solicitudes de alta inicial o reanudación de la prestación y el subsidio por desempleo realizada fuera de los plazos establecidos legalmente **no implicará que se reduzca** la duración del derecho a la prestación correspondiente.

TELETRABAJO

Se entenderá cumplida la obligación de efectuar la **evaluación de riesgos**, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional, a través de una **autoevaluación** realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.

ADAPTACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y REDUCCION DE JORNADA

Las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten **deberes de cuidado a personas** que requieren de su presencia tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma cuando concurren **circunstancias excepcionales** relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del Covid-19.

La **concreción inicial** de la adaptación de jornada corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como contenido, debiendo tenerse en cuenta las **necesidades organizativas de la empresa**.

Cuando concurren las circunstancias excepcionales indicadas anteriormente, las personas trabajadoras que por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, o que precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, tendrán derecho a una **reducción de jornada especial** con las siguientes características:

- Requerirá un preaviso de 24 horas
- No tiene límite ni máximo ni mínimo de la jornada
- No requerirá que el familiar a cargo no desempeñe actividad retribuida.

AUTONOMOS

Cuando su actividad haya quedado suspendida por el estado de alarma o cuando su facturación reducida, al menos, en un 75 por ciento en relación con el promedio de facturación del semestre anterior, tendrán derecho a una **prestación extraordinaria por cese de actividad**.

Dicha prestación tendrá una duración de **un mes**, ampliándose, en su caso, hasta el último día del mes en el que **finalice el estado de alarma**, en el supuesto de que este se prorrogue y tenga una duración superior al mes.

CORONAVIRUS

NUEVAS MEDIDAS LABORALES

REAL DECRETO-LEY 9/2020, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19.

eNewsletter Laboral

MARZO 2020

EXTINCIONES DE CONTRATOS Y DESPIDOS

La fuerza mayor y las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en las que se amparan las medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa directa o causas relacionadas con el COVID-19 (artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020), **no se podrán entender como justificativas de la extinción del contrato de trabajo ni del despido.**

PRESTACIONES POR DESEMPLEO. TRAMITACION

El procedimiento de reconocimiento de la prestación contributiva por desempleo, para todas las personas afectadas por procedimientos de **suspensión de contratos y reducción de jornada** basados en causa directa o causas relacionadas con el COVID-19 (artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020), se iniciará mediante una **solicitud colectiva presentada** por la empresa ante la entidad gestora de las prestaciones por desempleo (SEPE), actuando en representación de aquellas. Esta solicitud se cumplimentará en el **modelo** proporcionado por la entidad gestora. A los efectos de acreditar la representación de las personas trabajadoras, la empresa deberá aportar **una declaración responsable** conforme ha obtenido la autorización de aquellas. La solicitud deberá efectuarse dentro de los **5 días siguientes** a la presentación del ERTE por fuerza mayor o, en el supuesto de ERTE por causas diferentes, a la notificación a la autoridad laboral de la decisión empresarial de aplicarlo.

En el caso de que la solicitud del ERTE se haya presentado con anterioridad a la entrada en vigor del RDL 9/2020, el plazo de 5 días empezará a computar **desde dicha fecha.**

PRESTACIONES POR DESEMPLEO. EFECTOS

La fecha de efectos de la situación legal de desempleo en los supuestos suspensión del contrato o reducción de jornada por **fuerza mayor** derivada del COVID-19, será la fecha **del hecho causante** de la misma. Cuando la suspensión del contrato o reducción de jornada sea debida a otras causas relacionadas con el COVID (artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020), la fecha de efectos de la situación legal de desempleo habrá de ser, en todo caso, **coincidente o posterior a la fecha en que la empresa comuniqué** a la autoridad laboral la decisión adoptada.

CONTRATOS TEMPORALES. INTERRUPCION

La suspensión de los contratos temporales, incluidos los formativos, de relevo e interinidad, **mediante ERTE** por causa directa o causas relacionadas con el COVID-19 (artículos 22 y 23 del Real Decreto-ley 8/2020), supondrá la interrupción del cómputo, tanto de **la duración** de estos contratos, como de **los periodos de referencia** equivalentes al periodo suspendido, en cada una de estas modalidades contractuales, respecto de las personas trabajadoras afectadas por estas.

ERTE'S DERIVADOS DEL COVID-19. DURACION

Será la del **estado de alarma** decretado por el Real Decreto 463/2020 y sus posibles **prórrogas**. Esta limitación resultará aplicable tanto en aquellos expedientes respecto de los cuales recaiga **resolución expresa** como a los que sean resueltos **por silencio administrativo**, con independencia del contenido de la solicitud empresarial concreta.

REGIMEN SANCIONADOR

Las solicitudes de prestaciones por desempleo presentadas por la empresa que contuvieran **falsedades o incorrecciones** en los datos facilitados darán lugar a las sanciones correspondientes previstas en la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Será sancionable igualmente, conforme a lo previsto en dicha norma, 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. El reconocimiento indebido de prestaciones a la persona trabajadora por causa no imputable a la misma, como consecuencia de alguno de los incumplimientos indicados anteriormente, dará lugar a la **revisión de oficio** del acto de reconocimiento de dichas prestaciones.

En tales supuestos, y sin perjuicio de la responsabilidad administrativa o penal que legalmente corresponda **la empresa deberá ingresar a la entidad gestora las cantidades percibidas por la persona trabajadora**, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir que hubieran correspondido, con el límite de la suma de tales salarios

CORONAVIRUS

NUEVAS MEDIDAS LABORALES

REAL DECRETO-LEY 10/2020, de 29 de marzo de 2020, por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras de los servicios no esenciales

eNewsletter Laboral

MARZO 2020

PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE

Y

OBLIGATORIO

AMBITO DE APLICACION

Las personas trabajadoras que prestan servicios en empresas e instituciones, públicas y privadas, cuya actividad no ha sido paralizada por la declaración del estado de alarma establecida por el RD 463/2020.

EXCLUSIONES

Las personas trabajadoras que prestan servicios en :

- Sectores calificados como **esenciales** en el **anexo** del RDL (incluido en esta eNews)
- Las divisiones o en las líneas de producción cuya actividad se corresponda con los sectores calificados como esenciales en el anexo del RDL
- Empresas que hayan solicitado o estén aplicando un **expediente de regulación temporal de empleo de suspensión**
- Empresas a las que les sea autorizado un expediente de regulación temporal de empleo de suspensión **durante la vigencia** del permiso previsto en el RDL,

Tampoco será de aplicación el permiso retribuido regulado en el RDL a las personas trabajadoras

- que se encuentran de **baja por incapacidad temporal** o cuyo **contrato esté suspendido** por otras causas legalmente previstas.
- que puedan seguir desempeñando su actividad con normalidad mediante **teletrabajo** o cualquiera de las modalidades no presenciales de prestación de servicios.

DURACION

Entre el **30 de marzo y el 9 de abril de 2020**, ambos inclusive

RETRIBUCION

La que correspondería de estar prestando servicios **con carácter ordinario**, incluyendo salario base y complementos salariales.

RECUPERACION

La recuperación de las horas de trabajo se podrá hacer efectiva **desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma** hasta el 31 de diciembre de 2020. 2. Deberá **negociarse en un periodo de consultas** abierto al efecto entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, que tendrá una duración **máxima de siete días**. En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, deberá designarse una **comisión representativa de éstas**

ACTIVIDAD MINIMA

Las empresas afectadas por el RDL podrán, en caso de ser necesario, establecer 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.

LUNES 30 DE MARZO

En aquellos casos en los que resulte **imposible interrumpir de modo inmediato** la actividad, las personas trabajadoras incluidas en el ámbito del RDL podrán prestar servicios el lunes 30 de marzo de 2020 con el único propósito de llevar a cabo las **tareas imprescindibles** para poder hacer efectivo el permiso retribuido recuperable sin perjudicar de manera irremediable o desproporcionada la reanudación de la actividad empresarial.

EMPRESAS ADJUDICATARIAS DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO.

El permiso retribuido recuperable regulado en este RDL no resultará de aplicación a las personas trabajadoras de las empresas adjudicatarias de contratos de obras, servicios y suministros del sector público que sean **indispensables para el mantenimiento y seguridad** de los edificios y la adecuada prestación de los servicios públicos, incluida la prestación de los mismos de forma no presencial.

ANEXO AL RDL 10/2020

No será objeto de aplicación el permiso retribuido regulado en el presente real decreto-ley a las siguientes personas trabajadoras por cuenta ajena:

1. Las que realicen las actividades que deban continuar desarrollándose al amparo de los artículos 10.1, 10.4, 14.4, 16, 17 y 18, del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 y de la normativa aprobada por la Autoridad Competente y las Autoridades Competentes Delegadas.
2. Las que trabajan en las actividades que participan en la cadena de abastecimiento del mercado y en el funcionamiento de los servicios de los centros de producción de bienes y servicios de primera necesidad, incluyendo alimentos, bebidas, alimentación animal, productos higiénicos, medicamentos, productos sanitarios o cualquier producto necesario para la protección de la salud, permitiendo la distribución de los mismos desde el origen hasta el destino final.
3. Las que prestan servicios en las actividades de hostelería y restauración que prestan servicios de entrega a domicilio.
4. Las que prestan servicios en la cadena de producción y distribución de bienes, servicios, tecnología sanitaria, material médico, equipos de protección, equipamiento sanitario y hospitalario y cualesquiera otros materiales necesarios para la prestación de servicios sanitarios.
5. Aquellas imprescindibles para el mantenimiento de las actividades productivas de la industria manufacturera que ofrecen los suministros, equipos y materiales necesarios para el correcto desarrollo de las actividades esenciales recogidas en este anexo.
6. Las que realizan los servicios de transporte, tanto de personas como de mercancías, que se continúen desarrollando desde la declaración del estado de alarma, así como de aquellas que deban asegurar el mantenimiento de los medios empleados para ello, al amparo de la normativa aprobada por la autoridad competente y las autoridades competentes delegadas desde la declaración del estado de alarma.
7. Las que prestan servicios en Instituciones Penitenciarias, de protección civil, salvamento marítimo, salvamento y prevención y extinción de incendios, seguridad de las minas, y de tráfico y seguridad vial. Asimismo, las que trabajan en las empresas de seguridad privada que prestan servicios de transporte de seguridad, de respuesta ante alarmas, de ronda o vigilancia discontinua, y aquellos que resulte preciso utilizar para el desempeño de servicios de seguridad en garantía de los servicios esenciales y el abastecimiento a la población.
8. Las indispensables que apoyan el mantenimiento del material y equipos de las fuerzas armadas.
9. Las de los centros, servicios y establecimientos sanitarios, así como a las personas que (i) atiendan mayores, menores, personas dependientes o personas con discapacidad, y las personas que trabajen en empresas, centros de I+D+I y biotecnológicos vinculados al COVID-19, (ii) los animalarios a ellos asociados, (iii) el mantenimiento de los servicios mínimos de las instalaciones a ellos asociados y las empresas suministradoras de productos necesarios para dicha investigación, y (iv) las personas que trabajan en servicios funerarios y otras actividades conexas.
10. Las de los centros, servicios y establecimientos de atención sanitaria a animales.

11. Las que prestan servicios en puntos de venta de prensa y en medios de comunicación o agencias de noticias de titularidad pública y privada, así como en su impresión o distribución.
12. Las de empresas de servicios financieros, incluidos los bancarios, de seguros y de inversión, para la prestación de los servicios que sean indispensables, y las actividades propias de las infraestructuras de pagos y de los mercados financieros.
13. Las de empresas de telecomunicaciones y audiovisuales y de servicios informáticos esenciales, así como aquellas redes e instalaciones que los soportan y los sectores o subsectores necesarios para su correcto funcionamiento, especialmente aquéllos que resulten imprescindibles para la adecuada prestación de los servicios públicos, así como el funcionamiento del trabajo no presencial de los empleados públicos.
14. Las que prestan servicios relacionados con la protección y atención de víctimas de violencia de género.
15. Las que trabajan como abogados, procuradores, graduados sociales, traductores, intérpretes y psicólogos y que asistan a las actuaciones procesales no suspendidas por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 y, de esta manera, cumplan con los servicios esenciales fijados consensuadamente por el Ministerio de Justicia, Consejo General del Poder Judicial, la Fiscalía General del Estado y las Comunidades Autónomas con competencias en la materia y plasmados en la Resolución del Secretario de Estado de Justicia de fecha 14 de marzo de 2020, y las adaptaciones que en su caos puedan acordarse.
16. Las que prestan servicios en despachos y asesorías legales, gestorías administrativas y de graduados sociales, y servicios ajenos y propios de prevención de riesgos laborales, en cuestiones urgentes.
17. Las que prestan servicios en las notarías y registros para el cumplimiento de los servicios esenciales fijados por la Dirección General de Seguridad Jurídica y Fe Pública.
18. Las que presten servicios de limpieza, mantenimiento, reparación de averías urgentes y vigilancia, así como que presten servicios en materia de recogida, gestión y tratamiento de residuos peligrosos, así como de residuos sólidos urbanos, peligrosos y no peligrosos, recogida y tratamiento de aguas residuales, actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos y transporte y retirada de subproductos o en cualquiera de las entidades pertenecientes al Sector Público, de conformidad con lo establecido en el artículo 3 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.
19. Las que trabajen en los Centros de Acogida a Refugiados y en los Centros de Estancia Temporal de Inmigrantes y a las entidades públicas de gestión privada subvencionadas por la Secretaría de Estado de Migraciones y que operan en el marco de la Protección Internacional y de la Atención Humanitaria.
20. Las que trabajan en actividades de abastecimiento, depuración, conducción, potabilización y saneamiento de agua.
21. Las que sean indispensables para la provisión de servicios meteorológicos de predicción y observación y los procesos asociados de mantenimiento, vigilancia y control de procesos operativos.
22. Las del operador designado por el Estado para prestar el servicio postal universal, con el fin de prestar los servicios de recogida, admisión, transporte, clasificación, distribución y entrega a los exclusivos efectos de garantizar dicho servicio postal universal.
23. Las que prestan servicios en aquellos sectores o subsectores que participan en la importación y suministro de material sanitario, como las empresas de logística, transporte, almacenaje, tránsito aduanero (transitarios) y, en general, todas aquellas que participan en los corredores sanitarios.

24. Las que trabajan en la distribución y entrega de productos adquiridos en el comercio por internet, telefónico o correspondencia.

25. Cualesquiera otras que presten servicios que hayan sido considerados esenciales.
