

GUÍA RÁPIDA DE DUDAS Y PREGUNTAS SOBRE LA APLICACIÓN DEL REAL DECRETO LEY 10/2020 DE 29 DE MARZO POR EL QUE SE REGULA UN PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE LOS SERVICIOS NO ESENCIALES

PRESENTACIÓN

La crisis provocada por la enfermedad COVID 19, y la necesidad de proteger la salud de la ciudadanía y de vencer a la pandemia ha supuesto que las autoridades tanto estatales como autonómicas hayan venido adoptando sucesivas decisiones, resoluciones y recomendaciones que las entidades locales han venido aplicando de acuerdo con sus propias particularidades.

Especial relieve tiene, dentro de esas decisiones, 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, estado de alarma con una duración inicial de 15 días, y que ha sido prolongada hasta las 00:00 horas del día por el Real Decreto 476/2020, de 27 de marzo, por el que se prorroga el estado de alarma declarado 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, una vez autorizada dicha prórroga por el Congreso de los Diputados en sesión plenaria de fecha 25 de marzo de 2020.

Finalmente, y con el objetivo final básico de lograr en el menor plazo posible frenar la curva de contagios, el Consejo de Ministros extraordinario de fecha 29 de marzo de 2020 ha aprobado el Real Decreto-Ley 10/2020 de 29 de marzo por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras de los servicios no esenciales.

Dicho Real Decreto Ley supone un nuevo escenario que pretende una drástica reducción de la movilidad derivada de los desplazamientos laborales, para lo cual se ha establecido un permiso laboral retribuido y recuperable extraordinario para aquellas personas que, de acuerdo con las nuevas previsiones, no pueda realizar trabajo a distancia ni desplazarse a su puesto de trabajo al no incluirse su actividad dentro del concepto de servicio esencial de acuerdo con lo que, a estos efectos, determina el propio Real Decreto.

El contenido de este Real Decreto-Ley impacta no sólo al ámbito privado, sino que está llamado a incidir en el funcionamiento de los servicios públicos que las administraciones públicas prestamos.

Conviene recordar que el empleo público supone cerca de un 25% del empleo total en nuestro país, y que el empleo en las Entidades Locales supone aproximadamente una cuarta parte de ese empleo, es decir, cerca de un 6% del empleo existente en España.

Desde ANEXPAL queremos proporcionar a las personas gestoras de personas y de recursos humanos una guía rápida y práctica del contenido del Real Decreto-Ley

10/2020 de 29 de marzo por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras de los servicios no esenciales, fruto de los debates y comentarios que nuestro@s afiliad@s han ido aportando.

Esperamos que esta guía os sea de utilidad.

I – ASPECTOS GENERALES DEL REAL DECRETO LEY 10/2020

PRIMERO.- ¿CUAL ES EL OBJETO DEL REAL DECRETO-LEY?

El objetivo declarado del Real Decreto-Ley es obtener una reducción de la movilidad por motivos laborales.

Para ello, opta por establecer lo que denomina como permiso extraordinario remunerado y recuperable, de carácter obligatorio para todas aquellas personas trabajadoras que no se contemplen como servicio esencial de acuerdo con lo que establece el propio Real Decreto-Ley, o que conforme a él queden exceptuados de su disfrute (teletrabajo, incapacidad temporal, etc).

II – ASPECTOS BÁSICOS DEL PERMISO EXTRAORDINARIO RETRIBUIDO Y RECUPERABLE

SEGUNDO.- ¿CUAL ES LA DURACIÓN DEL PERMISO?

Inicialmente, el permiso será obligatorio y durará desde el día 30 de marzo al día 9 de abril de 2020, ambos inclusive.

TERCERO.- ¿ES DE APLICACIÓN AL PERSONAL, SEA LABORAL O FUNCIONARIO, DE LAS ADMINISTRACIONES LOCALES?

Este es uno de los aspectos en que el Real Decreto-Ley plantea dificultades de interpretación.

Señala su exposición de motivos que *“el presente real decreto-ley regula un permiso retribuido recuperable para personal laboral por cuenta ajena, de carácter obligatorio y limitado en el tiempo entre los días 30 de marzo y 9 de abril (ambos incluidos), para todo el personal laboral por cuenta ajena que preste servicios en empresas o entidades del sector público o privado que desarrollan las actividades no esenciales calificadas como tal el anexo.”*

A su vez, el artículo primero señala como ámbito subjetivo del Real Decreto Ley a todas las personas trabajadoras por cuenta ajena que presten servicios en empresas o entidades del sector público o privado y cuya actividad no haya sido paralizada como consecuencia de la declaración de estado de alarma establecida por el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, sin que al tiempo excluya de su aplicación al personal funcionario o a l@s emplead@s públic@s sujetos al TRLEBEP.

Finalmente, la disposición adicional primera señala que:

El Ministerio de Política Territorial y Función Pública y los competentes en las comunidades autónomas y entidades locales quedan habilitados para dictar las

instrucciones y resoluciones que sean necesarias para regular la prestación de servicios de los empleados públicos incluidos en el ámbito de aplicación del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, con el objeto de mantener el funcionamiento de los servicios públicos que se consideren esenciales.

Este contexto permite señalar que el Real Decreto-Ley es de aplicación directa al personal laboral de las Administraciones Públicas, y por ello de las Administraciones Locales.

Mayores dudas genera la aplicación del permiso extraordinario remunerado y recuperable para personal funcionario. No obstante, no puede olvidarse que en el ámbito de las administraciones públicas, y en especial en las Administraciones Locales, es frecuente que alguna de las actividades esenciales y no esenciales pueda ser desempeñado en ocasiones por personal laboral y en otras por personal funcionario, sin que se encuentre justificado, en el Real Decreto-Ley un distinto tratamiento que generaría, además, situaciones de objetiva discriminación que pugnarían contra la Constitución.

Cobra en este punto especial importancia la disposición adicional primera citada, que permitiría integrar a la totalidad de l@s emplead@s públic@s en la regulación del Real Decreto mediante las correspondientes instrucciones y resoluciones.

Por ello nos inclinamos a pensar en que el Real Decreto-Ley es de aplicación a la totalidad del empleo público, si bien es conveniente o preciso regular esta situación específicamente en la resolución que haya de adoptarse para aplicar sus disposiciones a cada administración local.

CUARTO.- ¿ES OBLIGATORIO DISFRUTARLO?

Sí, salvo que alguna persona se encuentre exceptuada de su disfrute de acuerdo con lo que se considera servicio esencial en el Real Decreto-Ley, o con alguna de las otras excepciones que prevé.

QUINTO.- ¿QUÉ SE RETRIBUYE DURANTE EL PERMISO?

Durante el periodo de disfrute del permiso, las personas trabajadoras percibirán la retribución que les hubiera correspondido de estar prestando servicios con carácter ordinario, incluyendo salario base y complementos salariales.

En consecuencia, no estarán incluidos los complementos salariales o percepciones no ordinarias, vinculadas al concreto desempeño o tarea a realizar y no se realice (por ejemplo, gratificaciones extraordinarias, productividades vinculadas a la realización efectiva de algún servicio o tarea excepcional), salvo que por tener carácter periódico o por su naturaleza, deban considerarse incluidos dentro de las retribuciones ordinarias.

SEXTO.- ¿ES RECUPERABLE Y EN QUÉ PLAZO?

Sí. Las personas trabajadoras deberán recuperar el tiempo no trabajado como consecuencia del permiso.

Esta recuperación deberá realizarse en el periodo comprendido entre el fin del estado de alarma y el 31 de diciembre de 2020.

La forma de recuperación será objeto de negociación colectiva

En todo caso, la forma de recuperación deberá respetar los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y los acuerdos aplicables, y no podrá suponer el establecimiento de un plazo de preaviso inferior al recogido en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, ni la superación de la jornada máxima anual prevista, y deberán ser respetados los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar reconocidos legal y convencionalmente.

SÉPTIMO.- ¿CÓMO SE ORGANIZA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA LOS CRITERIOS DE RECUPERACIÓN DEL PERMISO?

El Real Decreto-Ley establece un periodo de consultas obligado de 7 días con la representación legal de las personas trabajadoras, que debe constituirse en un plazo no superior a cinco días, todo ello desde el momento en que finalice el estado de alarma y por tanto, sea posible la recuperación de la parte de jornada no realizada.

Ahora bien, en el ámbito de las AAPP, están constituidos o se presuponen constituidos los ámbitos de negociación (mesa general de negociación, etc.), de modo que conviene convocar dichos órganos a la mayor brevedad, siempre desde la finalización del periodo de alarma.

Dado que el permiso extraordinario retribuido y recuperable afecta por igual a personal laboral y funcionario, parece razonable pensar que el órgano más adecuado para la negociación de los criterios de recuperación sea la mesa general de condiciones comunes, todo ello sin perjuicio de la forma en que cada Entidad Local tenga organizada su negociación colectiva.

Debe señalarse, además, que las partes pueden acordar, dentro del plazo de siete días señalado, acudir a la sustitución del periodo de consultas por los procedimientos de mediación o arbitraje, conforme no sólo a lo dispuesto en el artículo 83 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET), sino también a lo que se haya dispuesto en los acuerdos colectivos aplicables en cada administración de acuerdo con lo que se desprende del artículo 38.7 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

OCTAVO.- ¿ES OBLIGATORIO LLEGAR A UN ACUERDO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA LOS CRITERIOS DE RECUPERACIÓN?

No, pero es obligatorio negociar conforme a criterios de buena fe.

Además, y en el ámbito de la función y el empleo público, debe tenerse en cuenta los criterios establecidos en el artículo 33.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del

Empleado Público, que son: respecto a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia.

Adicionalmente, la negociación debe respetar los límites que el Real Decreto-Ley impone a la recuperación, esto es, y como ya se ha señalado, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y los acuerdos aplicables, y no podrá suponer el establecimiento de un plazo de preaviso inferior al recogido en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, ni la superación de la jornada máxima anual prevista, y deberán ser respetados los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar reconocidos legal y convencionalmente

En caso de acuerdo, y si el mismo respeta los límites citados, la recuperación se articulará en los términos pactados.

Ahora bien, en caso de que no se alcance un acuerdo, será la Entidad Local la que adoptará las medidas para la recuperación, siempre dentro de los límites citados. En este caso, sin embargo, no parece posible aplicar la recuperación de la jornada a vacaciones o días de asuntos particulares de forma unilateral.

NOVENO.- ¿HAY ALGÚN CRITERIO ESTABLECIDO PARA LA FORMA DE RECUPERAR LA JORNADA? ¿PUEDE ACORDARSE IMPUTAR LA PARTE DE JORNADA NO REALIZADA A DÍAS DE ASUNTOS PARTICULARES O VACACIONES?

Ninguno, salvo el ya señalado de que la forma de recuperación debe respetar los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y los acuerdos aplicables, y no podrá suponer el establecimiento de un plazo de preaviso inferior al recogido en el artículo 34.1 del Estatuto de los Trabajadores, ni la superación de la jornada máxima anual prevista, y deberán ser respetados los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar reconocidos legal y convencionalmente.

Por tanto, será la negociación colectiva, dentro del marco que legalmente está establecido y antes señalado (respecto a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia) la que determinará la forma de recuperación, lo que no parece que sea contrario a que pueda pactarse que parte del tiempo del periodo se recupere mediante la aplicación a dicho plazo de recuperación de días de asuntos particulares o vacaciones.

En todo caso, será la negociación colectiva la que puede determinar este punto, sin que quepa establecer esta posibilidad durante el tiempo del permiso, salvo que se hubiera pactado previamente a su inicio una distribución irregular de la jornada o medidas de distribución de la misma que los hubiera previsto.

DÉCIMO.- ¿QUÉ PASA CON EL PERMISO SI UNA PERSONA TRABAJADORA DISFRUTA DE UN PERMISO, LICENCIA O VACACIONES YA AUTORIZADO?

El Real Decreto-Ley no entra a valorar esta situación, pero debemos entender que el permiso extraordinario retribuido y recuperable no puede afectar a estas situaciones.

De este modo, si una persona, por no estar excluida de su aplicación, resulta obligada a disfrutar del nuevo permiso, y durante todo o parte del periodo establecido para este

permiso (del 30 de marzo al 9 de abril), el permiso extraordinario retribuido y recuperable afectará sólo al periodo en que dicha persona trabajadora debiera haber trabajado una vez reincorporado del permiso o licencia que viniera disfrutando.

UNDÉCIMO.- ¿PUEDEN CONCEDERSE EXCEDENCIAS O PERMISOS DURANTE LA DURACIÓN DEL PERMISO?

Depende. Si la concesión del permiso o excedencia es automático en función de un hecho objetivo (nacimiento, lactancia) o su ejercicio depende tan sólo de la voluntad de la persona trabajadora (excedencia por cuidado de menores o familiares), debería concederse el permiso o excedencia solicitada, y en consecuencia, el periodo en que el nuevo permiso o excedencia conviva con el plazo previsto para el permiso extraordinario retribuido y recuperable no computará a efectos de recuperación del tiempo no trabajado. En caso contrario, y aún cuando no esté regulado en el Real Decreto-Ley, cuando la concesión de la excedencia o permiso requiera una autorización expresa de la persona, empresa o entidad empleadora, no debería concederse, dado el carácter de obligatorio del permiso.

III –SERVICIOS ESENCIALES

DUODÉCIMO.- ¿QUÉ CONSIDERA SERVICIOS ESENCIALES EL REAL DECRETO-LEY?

Los sectores de actividad que se recoge el Real Decreto Ley en su anexo, y que se recogen en el anexo a esta guía.

DECIMOTERCERO.- ¿EL HECHO DE QUE UNA ACTIVIDAD SECTOR SEA CONSIDERADO COMO ESENCIAL EN EL REAL DECRETO-LEY IMPLICA QUE DEBA REALIZARSE DE MANERA PRESENCIAL?

No necesariamente. Conviene señalar que considerar un servicio o actividad como esencial no supone que la totalidad de sus servicios se presten de forma presencial, sino aquellos que sean precisos para el servicio, cualesquiera que sean esas necesidades.

En este sentido, el Real Decreto-Ley no altera las situaciones de teletrabajo ya existentes (art. 1.2. apartado e), sin perjuicio de que pueda modificarse esta forma de prestación en determinadas circunstancias (pacto colectivo o individual si no existe representación legal de las personas trabajadoras).

DECIMOCUARTO.- ¿PUEDEN ESTABLECERSE POR PARTE DE LOS AYUNTAMIENTOS SERVICIOS ESENCIALES EN ASPECTOS O ACTIVIDADES NO PREVISTAS EN EL ANEXO DE SERVICIOS ESENCIALES DEL REAL DECRETO?

Sí. Específicamente la disposición adicional primera señala, como ya se ha indicado previamente, que:

El Ministerio de Política Territorial y Función Pública y los competentes en las comunidades autónomas y entidades locales quedan habilitados para dictar las instrucciones y resoluciones que sean necesarias para regular la prestación de servicios de los empleados públicos incluidos en el ámbito de aplicación del Real Decreto

Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, con el objeto de mantener el funcionamiento de los servicios públicos que se consideren esenciales.

Debemos tener en cuenta, además, que de acuerdo con lo que dispone el artículo 2 apartado a) de la Ley 8/2011, de 28 de abril, por la que se establecen medidas para la protección de las infraestructuras críticas, señala como servicio esencial, *“el servicio necesario para el mantenimiento de las funciones sociales básicas, la salud, la seguridad, el bienestar social y económico de los ciudadanos, o el eficaz funcionamiento de las Instituciones del Estado y las Administraciones Públicas”*.

En la misma línea de necesidad de que las AAPP establezcan sus servicios esenciales debe señalarse lo que establece la Disposición Adicional Quinta, que excepciona del permiso extraordinario retribuido y recuperable al personal de empresas adjudicatarias de contratos del sector público que presten servicio tanto presencial como a distancia, y que sean indispensables para el mantenimiento y seguridad de los edificios y la adecuada prestación de los servicios públicos, concepto indeterminado que exige precisión concreta.

No obstante, estos servicios esenciales deben responder tanto a lo que señala el artículo 2.a) de la Ley 8/2011 como 1.6 del Real Decreto-Ley analizado, así como a la previsión general de protección de la salud de las personas trabajadoras que imponen los artículos 22, 25, 26 y 27 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

DECIMOQUINTO.- ¿DEBE ENTONCES UNA ENTIDAD LOCAL DICTAR UN DECRETO ESTABLECIENDO SUS SERVICIOS ESENCIALES?

Si bien no hay una obligación expresa, resulta necesario hacerlo, en tanto que como se ha indicado puede haber sectores o actividades no previstas como esenciales en el Real Decreto-Ley que puedan ser, en cambio, esenciales para el funcionamiento de la Entidad Local o para el cumplimiento de sus obligaciones legales, y se consideran esenciales los propios servicios de administración pública que puedan tener tal carácter, como hemos señalado previamente, lo que determina que sea preciso su delimitación conforme a los parámetros señalados en el punto decimotercero de esta guía.

Debe tenerse en cuenta, además, que la declaración de servicio esencial no afecta sólo al personal que presta servicios en gestión directa, sino al personal que presta servicio a las AAPP mediante contrato administrativo, como de hecho señala la ya citada disposición adicional tercera del Real Decreto-Ley.

Por otro lado, el artículo 6 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, que se mantiene en vigor, recuerda que las entidades locales siguen manteniendo la competencia para la gestión ordinaria de sus servicios para adoptar las medidas que estime necesarias en el marco de las órdenes directas de la autoridad competente a los efectos del estado de alarma.

DECIMOSEXTO.- ¿QUÉ PASA CON LOS CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO ADJUDICADOS POR EMERGENCIA QUE NO SE ENCUENTREN INCLUIDOS EN EL ANEXO DE SERVICIOS ESENCIALES?

Para estos contratos, el Real Decreto-Ley establece la continuidad de sus actividades, dándoles en consecuencia el tratamiento de servicios esenciales y excluyendo a su personal de la aplicación del permiso extraordinario retribuido y recuperable.

IV – OTRAS EXCLUSIONES A LA APLICACIÓN DEL PERMISO EXTRAORDINARIO RETRIBUIDO Y RECUPERABLE

DECIMOSÉPTIMO.- ¿QUÉ PASA CON LAS PERSONAS QUE YA ESTÉN DESARROLLANDO TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA?

El Real Decreto-Ley establece que el permiso no será de aplicación a las personas que ya desarrollan teletrabajo. En otras palabras, el Real Decreto Ley no supone el cierre de actividades en todos los sectores, sino el cierre en los sectores o puestos que no se realizan ya en teletrabajo y que no son esenciales.

DECIMOCTAVO.- ¿QUÉ PASA CON LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL?

Estas personas quedan expresamente excluidas de la aplicación del permiso extraordinario retribuido y recuperable, cualquiera que sea la contingencia que ocasione su incapacidad temporal.

Debe tenerse en cuenta, a estos efectos, que el tiempo en situación de incapacidad cuenta como tiempo de trabajo, tal y como ha señalado la jurisprudencia.

DECIMONOVENO.- ¿PUEDEN DENEGARSE HORAS, PERMISOS O LIBERACIONES SINDICALES?

El Real Decreto-Ley ha considerado como servicio esencial la actividad sindical y patronal para dar servicio a empresas y personas trabajadoras. Esto supone que, salvo que voluntariamente no hagan uso del crédito sindical que les corresponda, no sería posible denegar las horas, permisos o liberaciones sindicales, salvo que en algún sector concreto las instrucciones u órdenes de las autoridades competentes durante el estado de alarma así lo decreten, como ocurre, por ejemplo, en el ámbito de los servicios sociales (artículo cuarto apartado 3 de la Orden SND/295/2020, de 26 de marzo, por la que se adoptan medidas en materia de recursos humanos en el ámbito de los servicios sociales ante la situación de crisis ocasionada por el COVID-19, respecto de las liberaciones sindicales).

VIGÉSIMO.- ¿AFECTA A TRABAJADORES EN ERTE?

Debemos señalar, en primer lugar, que en el ámbito de las administraciones públicas no cabe la figura de los ERTE o la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (art. 47 apartados 1 y 2 ET), ni los ERTE por causa de fuerza mayor (art. 47.3), todo ello de acuerdo con lo que establece la Disposición Adicional Decimoséptima del ET.

Señalado esto, el Real Decreto-Ley establece la inaplicación del permiso a las personas sujetas a ERTE, sea por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, sea por causas de fuerza mayor, o la reducción de jornada por los mismos motivos.

VIGÉSIMO PRIMERO.- ¿AFECTA EL PERMISO A LAS PERSONAS QUE DEBAN CONSIDERARSE COMO ESPECIALMENTE SENSIBLES ANTE EL RIESGO DE CONTAGIO POR EL VIRUS SARS-CoV-2 (COVID 19)?

Para dar una respuesta a esta cuestión no debemos acudir al Real Decreto Ley, sino de un lado al Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2, disponible en la página web del Ministerio de Sanidad (<https://www.mscbs.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/nCov-China/documentos/PrevencionRRL COVID-19.pdf>) y de otro a lo dispuesto en el artículo quinto del Real Decreto Ley 6/2020 de 10 de marzo, por el que se adoptan determinadas medidas urgentes en el ámbito económico y para la protección de la salud pública.

De acuerdo con este marco, el personal que pueda ser especialmente sensible podrá:

- prestar servicio si es requerido para ello siempre y cuando el servicio de prevención valide las condiciones en que ha de desarrollar el puesto, ya sea por los EPIs que se le vaya a dotar, ya sea por la reorganización de las funciones a desempeñar, ya por las medidas organizativas que se vaya a adoptar.
- Si forma parte de servicios esenciales y no puede prestar servicio, pasar a situación de incapacidad temporal derivada del COVID 19, de conformidad
- Si no forma parte de servicios esenciales o que puedan ser considerados esenciales, y no le aplica la necesidad de prestar servicio, o queda relevado del servicio aunque no pueda ser dado de baja por criterio de prudencia, se le aplicará el permiso extraordinario retribuido y no recuperable previsto en el Real Decreto-Ley analizado.

ANEXPAL, 29 de marzo de 2020

**ANEXO
EXCLUSIONES POR CONSIDERARSE LA ACTIVIDAD SERVICIO ESENCIAL CONFORME AL
REAL DECRETO LEY 20/2020**

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 aquéllas 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.

ANEXPAL