

GUÍA DE URGENCIA LABORAL  
**CRISIS CORONAVIRUS**

Así se gestiona el  
**Permiso  
Retribuido  
Recuperable**



zeres

# La gestión del Permiso Retribuido Recuperable (PRR)

El BOE introduce importantes novedades en cuanto a la tramitación y cobertura de los ERTE, tanto por fuerza mayor como por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Las analizamos.

## Índice

1. [Ámbito de aplicación del PRR >> 3](#)
2. [Contenido y duración del los PRR >> 6](#)
3. [Procedimiento para la recuperación de las horas >> 9](#)
4. [Limitaciones >> 11](#)
5. [Registro >> 13](#)

---

Consultas rápidas:

886 13 20 42 — 626 78 95 52  
zeres@zeres.es

zeres

# 1. Ámbito de aplicación del PRR

El Permiso Retribuido Recuperable (PRR) se reconoce a todos los trabajadores por cuenta ajena, tanto si tienen una relación laboral ordinaria como de carácter especial (alta dirección, deportistas profesionales, artistas en espectáculos públicos, empleadas de hogar, etc.), que presten servicios en empresas o entidades, tanto del sector público como privado.

Sin embargo, no se reconocerá el PRR a los siguientes colectivos:

1. Aquellos cuya actividad laboral ya se había visto paralizada como consecuencia de la declaración de estado de alarma. Esto es:

a) Trabajadores de locales y establecimientos minoristas, a excepción de los establecimientos comerciales minoristas de alimentación, bebidas, productos y bienes de primera necesidad, establecimientos farmacéuticos, sanitarios, centros o clínicas veterinarias, ópticas y productos ortopédicos, productos higiénicos, 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, lavanderías y el ejercicio profesional de la actividad de peluquería a domicilio.

b) Trabajadores de museos, archivos, bibliotecas, monumentos, así como de los locales y establecimientos en los que se desarrollen espectáculos públicos, las actividades deportivas y de ocio.

## La gestión del Permiso Retribuido Recuperable (PRR)

GUÍA PRÁCTICA  
CRISIS CORONAVIRUS

- c) Trabajadores de hostelería y restauración.
2. A los trabajadores que siguen prestando servicios en los sectores calificados como esenciales.
3. A quienes presten servicios en las divisiones o en las líneas de producción cuya actividad se corresponda con los sectores calificados como esenciales.
4. Trabajadores contratados por empresas que:
  - a) Tengan solicitado un expediente de regulación temporal de empleo de suspensión a 29 de marzo.
  - b) Estén aplicando un expediente de regulación temporal de empleo de suspensión a 29 de marzo.
  - c) Se les autorice un expediente de regulación temporal de empleo de suspensión durante la vigencia del permiso previsto en el RDL hasta el 09/04/20.
5. Trabajadores que se encuentran de baja por incapacidad temporal o cuyo contrato esté suspendido por otras causas legalmente previstas (maternidad, paternidad, adopción...)
6. Trabajadores que puedan seguir desempeñando su actividad con normalidad mediante teletrabajo o cualquiera de las modalidades no presenciales de prestación de servicios.

Consultas rápidas:

886 13 20 42 — 626 78 95 52  
zeres@zeres.es

zeres

## 2. Contenido y duración del PRR

El PRR tiene la naturaleza propia de un permiso de los previstos en el Estatuto de los Trabajadores (ET), es decir, de una ausencia del puesto de trabajo con derecho a mantener la retribución. La diferencia entre este permiso y los regulados en el ET es su carácter recuperable por parte de los trabajadores, pues el mismo responde a una situación meramente coyuntural destinada a frenar la expansión del COVID-19.

La duración del PRR se extendió entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020, ambos inclusive.

En consecuencia, las horas de trabajo planificadas en este periodo que no se hayan realizado, pero que si se han retribuido, podrán ser recuperadas por los trabajadores a lo largo del año 2020.

## 3. Recuperación de las horas del PRR

Las empresas podrán solicitar a sus trabajadores que recuperen las horas generadas por el permiso retribuido recuperable hasta el 31 de diciembre de 2020.

La recuperación del permiso retribuido debe ir precedido de un periodo de consultas que tendrá una duración máxima de 7 días.

- a) Este periodo de consultas deberá realizarse con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, si los hubiera.
- b) En caso de no existir esta representación legal, el periodo de consultas deberá articularse a través de una comisión representativa integrada por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.
- c) En caso de no conformarse esta representación con las organizaciones sindicales, la comisión negociadora estará integrada por tres personas trabajadoras de la propia empresa, elegidos conforme al Estatuto de los Trabajadores.

El plazo para constituir la comisión negociadora con las organizaciones sindicales o con los propios trabajadores de la empresa no podrá superar los 5 días.

En caso de no alcanzarse acuerdo entre empresa y trabajadores, una vez concluido el periodo de consultas, la empresa comunicará a los trabajadores en el plazo de 7 días su decisión sobre la recuperación del permiso retribuido.

## 4. Limitaciones en la recuperación del PPR

a) Recuperación del permiso retribuido con vacaciones: esta posibilidad resulta compleja dado que el derecho a vacaciones se considera una disposición mínima en materia de seguridad y salud de los trabajadores.

Alcanzar un acuerdo con los representantes de los trabajadores o con la comisión negociadora creada al efecto, compensando vacaciones por permiso retribuido, no impide a un trabajador reclamar las vacaciones al ser un derecho de disfrute individual.

b) Limitaciones en la jornada: La recuperación del disfrute retribuido no podrá alterar los límites de jornada anual fijados por el ET o el convenio colectivo de aplicación.

Asimismo, en la distribución de la jornada de cara a recuperar el permiso retribuido deberán respetarse los periodos mínimos de descanso.

- Jornada máxima de 9 horas diarias.
- Descanso mínimo de 12 horas entre el fin de una jornada y el inicio de la siguiente.
- Descanso mínimo semanal ininterrumpido de 1,5 días, no solapable con el descanso diario entre jornadas.

## 5. Registro de jornada

El RDL no ha anulado ni limitado temporalmente las obligaciones relativas al registro de jornada, por lo que la recuperación del permiso retribuido es aconsejable que se haga constar expresamente en el control horario diario, a fin de evitar malos entendidos o aparentes excesos de jornada que son realmente una compensación de horas.

zeres

---

886 13 20 42 — 626 78 95 52

[zeres@zeres.es](mailto:zeres@zeres.es)

[zeres.es](http://zeres.es)