

PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE

REAL DECRETO-LEY 10/2020, DE 29 DE MARZO

PROCEDIMIENTO Y ELEMENTOS PARA LA NEGOCIACION

1. ¿Qué significa permiso retribuido recuperable?

La medida implica que el trabajador/a se quedará en su domicilio durante ese período, máximo, desde el 30 de marzo hasta 9 abril, 8 días laborables, y recibirá su salario ordinario (incluye el salario base y los complementos salariales). Según el Real Decreto la recuperación de las horas no trabajadas podrá ser total o parcial, y de manera paulatina y tiene que negociarse con el empresario.

2. Procedimiento de negociación y como debe ser la recuperación.

- Las empresas *deberán negociar con la representación sindical RLT*, la manera en la que se restituirán a la empresa estas jornadas laborales no prestadas.
- Debe hacerse en un *proceso* que tendrá una duración *máxima de 7 días*. Se abordará la negociación con la Representación Legal de los Trabajadores o representación sindical.
- En caso de que no exista la primera, la negociación se hará con las Organizaciones Sindicales más representativos del sector al que pertenezca la empresa.
- Solo si no se pudiera conformar esa mesa de negociación, sería posible recurrir a las comisiones ad hoc previstas en el art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.
- La *constitución de la mesa negociadora* debe producirse *en el plazo de 5 días*.
- La negociación se puede hacer en cualquier momento, aunque *se deberá aplicar después del levantamiento del Estado de Alarma*.
- Si se negocia antes de acabar el Estado de Alarma, nos podemos encontrar algunas dificultades en el caso de no acuerdo para la intervención de mediaciones ante el SAMA.
- *Puede acordarse sustituir el periodo de consultas por los procedimientos de mediación o arbitraje* previstos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el art. 83 del Estatuto de los Trabajadores. Si transcurridas 2 o máximo 3 reuniones entendemos que no va a haber acuerdo, recurriremos *al SAMA*.
- *El plazo establecido para esta compensación laboral* se establece *desde que termine el Estado de Alarma*, que a fecha de hoy, es el 26 de abril, y si se alarga será desde esa nueva fecha, *hasta el 31 de diciembre de 2020*.

- La recuperación de horas podrá ser total o parcial y deberá existir un preaviso mínimo para que la persona trabajadora conozca el día y la hora de prestación de trabajo adicional. El preaviso mínimo son 5 días según el artículo 34.2 del ET
 - Sólo en ausencia de acuerdo por cualquiera de los cauces mencionados, puede la empresa notificar a la comisión representativa (la comisión negociadora) y a las personas trabajadoras, en los 7 días siguientes a la finalización del periodo de consultas, su decisión sobre recuperación de las horas de trabajo.
 - En cualquier caso, la recuperación de estas horas de trabajo no podrá suponer, en ningún momento, el incumplimiento de los periodos mínimos de descanso diario entre jornadas (12 horas) ni semanal previstos en la ley, ni la superación de la jornada anual máxima fijada en el convenio colectivo que sea de aplicación, tampoco se puede superar la jornada máxima diaria ordinaria de 9 horas según el Art. 34.2 E.T. o lo recogido en Convenio de aplicación.
 - Personas trabajadoras exentas de la aplicación del permiso/ recuperación:
 - *Trabajadores encuadrados en el anexo I. Sectores calificados como esenciales.*
 - *Personas trabajadoras en líneas de producción correspondiente a los sectores esenciales del anexo.*
 - ***Aquellas contratadas por empresas que hayan solicitado, estén aplicando un ERTE, y aquellas que les sea autorizado un ERTE durante la vigencia del permiso previsto.***
 - *Situación de incapacidad temporal, o contrato suspendido por otra causa legal.*
 - *Personas que puedan seguir desarrollando su trabajo de forma no presencial o teletrabajando*
 - También deberán ser respetados los derechos de conciliación de la vida personal y familiar reconocidos en la Ley o en Convenio Colectivo.
- 3. Apuntes sindicales a tener en cuenta en la negociación de la recuperación, no recogidos en el apartado anterior.**
- Asegurarnos del cumplimiento de todo lo establecido en el RD y que os hemos resumido en el procedimiento y como se debe recuperar el permiso.
 - Conocer plantilla afectada por la devolución (Explicado excepciones punto anterior o los que lógicamente no lo hubieran utilizado por estar de vacaciones, días sobrantes etc.)
 - Si la empresa propone devolver horas fuera de los días de calendario laboral, sábados, domingos o festivos:
 - Si el convenio recoge el pago de la flexibilidad, esta podría ser nuestra herramienta, si lo consideramos.
 - Si no lo recoge el convenio o no está regulado en nuestro calendario, podríamos proponer que el valor de las horas de devolución fuera de jornada habitual, tendría que aumentarse, vinculándolo al % de valor de las horas extras.