



Recomanacions i orientacions per a la negociació de la recuperació del permís retribuït recuperable

Elaborat per la Unió General de Treballadors de Catalunya. www.ugt.cat Actualitzat a 12 d'abril de 2020



Consideracions generals que estableix el RD 10/2020 sobre el permís retribuït recuperable



El 29 de març va entrar en vigor, mitjançant el RDL 10/2020, el **permís retribuït recuperable per evitar el desplaçament i la prestació de serveis** d'aquells milers de treballadors i treballadores que, malgrat el confinament, cada dia havien de treballar **en activitats no essencials de forma presencial**.

Aquest permís té una **durada de 10 dies laborables** (11 dies naturals), **des del 30 de març i fins al dijous 9 d'abril**, ambdós dies inclosos.

Mitjançant la negociació col·lectiva s'haurà de pactar la manera com es recuperen aquestes hores.

S'estableix que l'empresa i la representació legal de la plantilla hauran de crear una comissió negociadora en un període màxim de 5 dies.

En cas que no hi hagi representació legal, es crearà una comissió representativa integrada pels sindicats més representatius i representatius del sector on pertany l'empresa.

Durant el període de consultes, les parts hauran de negociar de bona fe amb l'objectiu d'arribar a un acord en el termini de 7 dies. Les parts podran, en qualsevol moment, substituir el període de consultes pels procediments de mediació i arbitratge en el Tribunal Laboral de Catalunya.

Si no s'arriba a un acord, l'empresa comunicarà a la plantilla i a la comissió, en el termini de 7 dies des de la finalització del període de consultes, la decisió de com recuperar les hores de treball no prestades; el RD dona així potestat a l'empresa perquè aquesta tingui l'última paraula al respecte.

S'estableix, per tant, una borsa d'hores el repartiment i la concreció de les quals dins dels límits legals correspon a l'empresa davant l'absència d'acord. **El que en un primer moment sembla un àmbit negociat deixa de ser-ho davant la capacitat decisòria unilateral que la norma dona a l'empresa.**

La recuperació d'aquestes hores no podrà suposar l'incompliment dels períodes mínims de descans diari i setmanal i s'hauran de respectar els drets de conciliació de la vida personal, laboral i familiar reconeguts legalment.

En tot cas, s'estableix que cada treballador o treballadora haurà de conèixer amb un preavís mínim de 5 dies, el dia i l'hora del temps a recuperar.

Si voleu ampliar continguts sobre aquest permís, consulteu el document que van elaborar el passat dia 2 d'abril amb preguntes i respostes, que trobareu en l'enllaç següent:

http://ugt-cat.net/subdominis/premsa/permis_retribuït_recuperable_cat.pdf

Què cal tenir en compte abans de començar a negociar?



Retribució del permís

La **retribució d'aquest permís ha d'incloure el salari base i els complements salarials**. Per tant, requereix una quantificació i comprovació prèvia:

- Dels salaris efectivament rebuts pels treballadors/ores durant aquest període
- De les hores laborals a recuperar tenint en compte el calendari ordinari previst per cada un dels treballadors/ores.

Això vol dir que encara que es pactin unes condicions generals de recuperació, **el nombre d'hores a recuperar anirà en funció de la jornada i calendari laboral de cada treballador/a**.

No s'hauran de recuperar hores en els casos següents: **els treballadors i treballadores de les empreses que hagin participat en activitats mínimes necessàries**; els que hagin estat fent **teletreball**; aquells que estiguessin gaudint de **vacances pactades** coincidint amb els dies de permís retribuït; els que estiguessin en **situació d'IT** o gaudint de **permisos retribuïts no recuperables** reconeguts en conveni col·lectiu.



Recomanacions i orientacions per a la negociació de la recuperació del permís retribuït recuperable

Elaborat per la Unió General de Treballadors de Catalunya. www.ugt.cat Actualitzat a 12 d'abril de 2020



Composició de la comissió negociadora



La **comissió negociadora** es crearà amb la composició i l'ordre de preferència següent:

1. **Representació Legal dels treballadors/ores (RLT)**
2. En el cas d'absència de RLT, una **comissió representativa integrada pels sindicats més representatius i sindicats representatius del sector** al qual pertany l'empresa amb legitimitat per formar part de la comissió negociadora del conveni col·lectiu.
3. Comissió ad hoc composta per 3 treballadors/ores de l'empresa escollida segons l'art. 41.4 ET (ad hoc)

Majoria necessària per a l'acord de la comissió negociadora



L'acord haurà de ser:

1. Per majoria dels membres de la RLT
2. Per la majoria representativa corresponent. En el cas de representació per part de sindicats més representatius i sindicats representatius del sector, s'ha de ponderar el pes de cada sindicat en la comissió negociadora del sector.
3. Per majoria dels membres de la comissió ad hoc

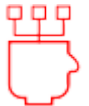
Consideracions mínimes que ha de contenir l'acord



L'acord aconseguit haurà de regular com a mínim:

- La recuperació de totes o de part de les hores de treball del permís retribuït.
- El preavis mínim amb què el treballador/a ha de conèixer el dia i l'hora de la prestació de treball resultant, que en cap cas podrà ser inferior a 5 dies.
- El període de referència per a la recuperació del temps de treball no desenvolupat.

Altres consideracions



- En cas de desacord, la decisió correspon a l'empresa: aquesta notificarà als treballadors i treballadores i a la comissió representativa, en el termini de 7 dies des de la finalització d'aquell, la decisió sobre la recuperació de les hores de treball no prestades durant l'aplicació del permís. S'estableix, per tant, una borsa d'hores el repartiment i la concreció de les quals dins dels límits legals correspon a l'empresa davant l'absència d'acord. El que en un primer moment sembla un àmbit negociat, deixa de ser-ho davant la capacitat decisòria unilateral de l'empresa.
- La recuperació de les hores està sotmesa als límits de la jornada laboral establerts en els arts. 34 i concordants de l'ET. En tot cas, s'hauran de respectar els períodes mínims de descans diari i setmanal previstos en la llei i en el conveni col·lectiu d'aplicació en cada cas, el termini mínim de preavis de 5 dies de l'art 34.2 ET, la jornada màxima anual prevista en el conveni col·lectiu que sigui aplicable, així com els drets de conciliació de la vida personal, laboral i familiar reconeguts legalment i convencionalment.
- Hi ha l'obligació de negociar de bona fe, amb vista a la consecució d'un acord. Aquesta qüestió és important, perquè en algun cas es pot apreciar mala fe per part de l'empresa, ja que en cas que no hi hagi acord, aquesta pot imposar la recuperació de les hores respectant els mínims establerts en l'RD 10/2020.
- Les parts tenen la possibilitat d'acordar en qualsevol moment la substitució del període de consultes pels procediments de mediació o arbitratge en el Tribunal Laboral de Catalunya.

Orientacions i recomanacions per a la negociació



- Situar el moment en què ha d'iniciar-se la negociació. L'inici de les negociacions serà el que les parts acordin.
- El període màxim de negociació serà de 7 dies, no obstant això, mitjançant l'acord i si hi ha la possibilitat d'arribar a un acord, es recomana ampliar aquest període.
- En el cas que el conveni col·lectiu d'aplicació estableixi els criteris sobre flexibilitat i borsa d'hores, s'atendrà a

l'estipulat per aquest. Malgrat que aquest permís retribuït és nou, és compatible amb les fórmules de distribució irregular establertes, per tant, hauran de respectar-se les regles de recuperació del conveni col·lectiu o aquelles que s'hagin fixat en les comissions paritàries o negociadores d'aquests.

- Establir que es faci una **comunicació individualitzada per a cada treballador/a del nombre d'hores de permís que ha de recuperar**, així com l'actualització periòdica d'aquest saldo d'hores pendents de recuperació. Així mateix, es pot tenir en compte la compensació de les hores de permís retribuït recuperable amb les positives que cada treballador/a pogués tenir acumulades a favor seu abans del 30 de març.
- La recuperació de les hores del permís **es farà durant els dies i mesos que s'estableixin mitjançant l'acord i tindrà com a límit el 31 de desembre de 2020**; això no obstant, **mitjançant l'acord**, i només davant de la impossibilitat fefaent de complir amb aquest termini, **es podrà ampliar el termini quan existeixi causa objectiva** que impedeixi la recuperació de les hores abans del 31 de desembre. També es pot tenir en compte l'ampliació d'aquest període de temps si està contemplada en el conveni col·lectiu per a la recuperació de la jornada irregular.
- L'acord subscrit haurà d'incloure les hores de recuperació, que podran ser totes o part de les hores de treball pendents. El termini de recuperació i preavís per a la realització de les hores de recuperació en cap cas podrà ser inferior a 5 dies a la data i hora d'execució.
- El moment de la **recuperació de les hores haurà de ser en els dies laborables fixats al calendari laboral** de cada treballador/a.
- **En el cas que no sigui possible la recuperació de les hores en els dies laborables** fixats en el calendari, **s'haurà de negociar la compensació adient**, de manera que si s'ha de fer en dies de descans del treballador/a, caps de setmana o festius, s'haurà d'establir que es compensarà a raó de, per exemple, 1 hora de treball per cada 1,5 de descans.
- Quan la **recuperació es faci en dies fixats com a festius o de descans** en el calendari del treballador/a, aquesta s'haurà de **realitzar a raó de jornades completes**, tret de pacte en contrari.
- Es poden **pactar dies inhàbils a l'efecte de recuperació**, per exemple, els dies festius nacionals, autonòmics o locals fixats en calendari laboral (1 de maig, 24 de juny, 15 d'agost, 11 de setembre, 12 d'octubre, 8, 25 i 26 de desembre).
- En cap cas la recuperació de les hores podrà suposar modificacions que impliquin l'eliminació de jornades intensives i l'aplicació de jornades partides o convertir jornades continuades en partides o viceversa.
- En cap cas es poden reduir els descansos mínims diaris i setmanals (12 hores entre jornades de treball i un dia i mig de descans per setmana de treball).
- El preavís per la recuperació de les hores ha de ser, com a mínim, amb 5 dies d'antelació a la data i hora d'execució.
- No es podrà superar la jornada màxima anual del conveni col·lectiu; en cas de superar-se, aquestes seran considerades hores extraordinàries i s'haurà de complementar el seu preu segons l'estipulat al respecte en el conveni col·lectiu.
- S'han de respectar els drets de conciliació reconeguts a la llei o al conveni col·lectiu d'aplicació.
- En el supòsit de treballadors/ores amb **reducció de jornada per guarda legal**, la **distribució de la recuperació de les hores correspondrà al treballador/a**.
- En el cas que la prolongació de la jornada sigui diària, aquesta prolongació no podrà donar lloc a jornades diàries superiors a 9 hores.
- Caldrà negociar fórmules de recuperació específiques i adients per a aquells treballadors/ores que tinguin un contracte temporal que finalitzi abans del 31 de desembre del 2020. S'ha de procurar que en cas de finalització de contracte temporal amb saldo pendent d'hores per recuperar, aquestes no siguin descomptades de la quitança del treballador/a, sinó que quedin saldades, ja que depèn de l'empresa la possibilitat o no d'haver-les recuperat.
- Davant la impossibilitat d'arribar a un acord, es recomana **sotmetre el desacord a mediació i/o arbitratge** en el Tribunal Laboral de Catalunya.
- En qualsevol moment de la negociació es podrà acordar la substitució del període de consultes pels procediments de mediació o arbitratge en el Tribunal Laboral de Catalunya.
- **Manteniment de l'ocupació**. S'ha de procurar aconseguir el compromís del manteniment de l'ocupació mentre es fa la recuperació. Aquestes jornades pendents de recuperar no poden suposar la destrucció d'ocupació fixa o temporal en l'empresa per a fer així possible la seva recuperació.