



# Recomendaciones y orientaciones para la negociación de la recuperación del permiso retribuido recuperable

Elaborao por Unió General de Treballadors de Catalunya. [www.ugt.cat](http://www.ugt.cat) Actualizado a 12 de abril de 2020



## Consideraciones generales que establece el RD 10/2020 sobre el permiso retribuido recuperable



El 29 de marzo entró en vigor, mediante el RDL 10/2020, el **permiso retribuido recuperable para evitar el desplazamiento y la prestación de servicios** de aquellos miles de trabajadores y trabajadoras que, a pesar del confinamiento, cada día tenían que trabajar en actividades no esenciales de forma presencial.

Este permiso tiene una **duración de 10 días laborables (11 días naturales), desde el 30 de marzo y hasta el jueves 9 de abril**, ambos días incluidos.

Mediante la negociación colectiva se deberá pactar la forma de recuperar estas horas.

Se establece que la empresa y la representación legal de la plantilla tendrán que crear una comisión negociadora en un periodo máximo de 5 días.

En caso de que no haya representación legal, se creará una comisión representativa integrada por los sindicatos más representativos y los sindicatos representativos del sector donde pertenece la empresa.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe con el objetivo de llegar a un acuerdo en el plazo de 7 días. Las partes podrán, en cualquier momento, sustituir el periodo de consultas por los procedimientos de mediación y arbitraje en el Tribunal Laboral de Catalunya.

Si no se llega a un acuerdo, la empresa comunicará a la plantilla y a la comisión, en el plazo de 7 días desde la finalización del periodo de consultas, la decisión sobre como recuperar las horas de trabajo no prestadas; el RD atribuye así potestad a la empresa porque esta tenga la última palabra al respecto.

Se establece, por lo tanto, una bolsa de horas el reparto y la concreción de las cuales dentro de los límites legales corresponde a la empresa ante la ausencia de acuerdo. **Lo que en un primer momento parece un ámbito negociado deja de serlo ante la capacidad decisoria unilateral que la norma da a la empresa.**

**La recuperación de estas horas no podrá suponer el incumplimiento de los periodos mínimos de descanso diario y semanal** y se deberán respetar los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar reconocidos legalmente.

En todo caso, se establece que cada trabajador o trabajadora deberá conocer con un preaviso mínimo de 5 días, el día y la hora del tiempo a recuperar.

Si queréis ampliar contenidos sobre este permiso, consultad el documento que elaboraron el pasado día 2 de abril con preguntas y respuestas, que encontraréis en el siguiente enlace:

[http://ugt-cat.net/subdominis/premsa/permis\\_retribuit\\_recuperable\\_cat.pdf](http://ugt-cat.net/subdominis/premsa/permis_retribuit_recuperable_cat.pdf)

## Qué hay que tener en cuenta antes de empezar a negociar?



### Retribución del permiso

La **retribución de este permiso tiene que incluir el salario base y los complementos salariales**. Por lo tanto, requiere una cuantificación y comprobación previa:

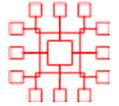
- De los salarios efectivamente recibidos por los trabajadores/oras durante este periodo.
- De las horas laborales a recuperar teniendo en cuenta el calendario ordinario previsto por cada uno de los trabajadores/oras.

Esto quiere decir que aunque se pacten unas condiciones generales de recuperación, **el número de horas a recuperar irá en función de la jornada y calendario laboral de cada trabajador/a.**



No habrá que recuperar horas en los siguientes casos: los trabajadores y trabajadoras de las empresas que hayan participado en actividades mínimas necesarias; los que hayan estado haciendo teletrabajo; aquellos que estuvieran disfrutando de vacaciones pactadas coincidiendo con los días de permiso retribuido; los que estuvieran en situación de IT o disfrutando de permisos retribuidos no recuperables reconocidos en convenio colectivo.

## Composición de la comisión negociadora



La comisión negociadora se creará con la siguiente composición y orden de preferencia:

1. Representación legal de los trabajadores/oras (RLT).
2. En el caso de ausencia de RLT, una **comisión representativa integrada por los sindicatos más representativos y sindicatos representativos del sector** al cual pertenece la empresa con legitimidad para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo.
3. Comisión ad hoc compuesta por 3 trabajadores/as de la empresa elegida según el art. 41.4 TE (ad hoc).

## Mayoría necesaria para el acuerdo de la comisión negociadora



El acuerdo deberá ser:

1. Por **mayoría de los miembros de la RLT**.
2. Por la **mayoría representativa correspondiente**. En el caso de representación por parte de sindicatos más representativos y sindicatos representativos del sector, se debe ponderar el peso de cada sindicato en la comisión negociadora del sector.
3. Por **mayoría de los miembros de la comisión ad hoc**.

## Consideraciones mínimas que tiene que contener el acuerdo



El acuerdo conseguido deberá regular como mínimo:

- La **recuperación de todas o de parte de las horas** de trabajo del permiso retribuido.
- El **preaviso mínimo** con que el trabajador/a ha de conocer el día y la hora de la prestación de trabajo resultante, que **en ningún caso podrá ser inferior a 5 días**.
- El **periodo de referencia** para la recuperación del tiempo de trabajo no desarrollado.

## Otras consideraciones



- **En caso de desacuerdo, la decisión corresponde a la empresa:** esta notificará a los trabajadores y trabajadoras y a la comisión representativa, en el plazo de 7 días desde la finalización de aquel, la decisión sobre la recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante la aplicación del permiso. Se establece, por lo tanto, una bolsa de horas el reparto y la concreción de las cuales dentro de los límites legales corresponde a la empresa ante la ausencia de acuerdo. **El que en un primer momento parece un ámbito negociado, deja de serlo ante la capacidad decisoria unilateral de la empresa.**
- La recuperación de las horas está sometida a los **límites de la jornada laboral establecidos en los art. 34 y concordantes del ET**. En todo caso, **deberán respetarse los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y en el convenio colectivo de aplicación en cada caso, el plazo mínimo de preaviso de 5 días del art. 34.2 ET, la jornada máxima anual prevista en el convenio colectivo que sea aplicable, así como los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar reconocidos legal y convencionalmente.**
- Hay la **obligación de negociar de buena fe**, en orden a la **consecución de un acuerdo**. Esta cuestión es importante, porque en algún caso se puede apreciar mala fe por parte de la empresa, puesto que si no hay acuerdo, esta puede imponer la recuperación de las horas respetando los mínimos establecidos en el RD 10/2020.
- Las partes tienen la posibilidad de **acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por los procedimientos de mediación o arbitraje** en el Tribunal Laboral de Catalunya.



## Orientaciones y recomendaciones para la negociación



- **Situar el momento en el que debe iniciarse la negociación.** El inicio de las negociaciones será el que las partes acuerden.
- El **periodo máximo de negociación será de 7 días**, sin embargo, **mediante el acuerdo** y si hay la posibilidad de llegar a un acuerdo, se recomienda **ampliar este periodo**.
- En el supuesto de que **el convenio colectivo de aplicación establezca los criterios** sobre flexibilidad y bolsa de horas, **se estará a lo estipulado por este**. A pesar de que este permiso retribuido es nuevo, es compatible con las fórmulas de distribución irregular establecidas, por lo tanto, deberán respetarse las reglas de recuperación del convenio colectivo o aquellas que se hayan fijado en las comisiones paritarias o negociadoras de estos.
- Establecer que se haga una **comunicación individualizada para cada trabajador/a del número de horas de permiso que ha de recuperar**, así como la actualización periódica de este saldo de horas pendientes de recuperación. Así mismo, se puede tener en cuenta la compensación de las horas de permiso retribuido recuperable con las positivas que cada trabajador/a pudiera tener acumuladas en su favor antes del 30 de marzo.
- La recuperación de las horas del permiso **se hará durante los días y meses que se establezcan mediante el acuerdo y tendrá como límite el 31 de diciembre de 2020**; no obstante, **mediante el acuerdo**, y solo ante la imposibilidad fehaciente de cumplir con este plazo, **se podrá ampliar el plazo cuando exista causa objetiva** que impida la recuperación de las horas antes del 31 de diciembre. También se puede tener en cuenta la ampliación de este periodo de tiempo si está contemplada en el convenio colectivo para la recuperación de la jornada irregular.
- El acuerdo suscrito deberá incluir las horas de recuperación, que podrán ser todas o parte de las horas de trabajo pendientes. El plazo de recuperación y preaviso para la realización de las horas de recuperación en ningún caso podrá ser inferior a 5 días a la fecha y hora de ejecución.
- El momento de la **recuperación de las horas tendrá que ser en los días laborables fijados en el calendario laboral** de cada trabajador/a.
- **En el caso de que no sea posible la recuperación de las horas en los días laborables** fijados en calendario, **se deberá negociar la compensación adecuada**, de forma que si se ha de hacer en días de descanso del trabajador/a, fines de semana o festivos, se deberá establecer que se compensará a razón de, por ejemplo, 1 hora de trabajo por cada 1,5 de descanso.
- Cuando la **recuperación se haga en días fijados como festivos o de descanso** en el calendario del trabajador/a, esta **deberá realizar a razón de jornadas completas**, salvo pacto en contrario.
- Se pueden **pactar días inhábiles a efectos de recuperación**, por ejemplo, los días festivos nacionales, autonómicos o locales fijados en calendario laboral (1 de mayo, 24 de junio, 15 de agosto, 11 de septiembre, 12 de octubre, 8, 25 y 26 de diciembre).
- En ningún caso la recuperación de las horas podrá suponer modificaciones que impliquen la eliminación de jornadas intensivas y la aplicación de jornadas partidas o convertir jornadas continuadas en partidas o viceversa.
- En ningún caso se pueden reducir los descansos mínimos diarios y semanales (12 horas entre jornadas de trabajo y un día y medio de descanso por semana de trabajo).
- El preaviso por la recuperación de las horas debe hacerse, como mínimo, con 5 días de antelación a la fecha y hora de ejecución.
- No se podrá superar la jornada máxima anual del convenio colectivo; en caso de superarse, estas serán consideradas horas extraordinarias y se deberá complementar su precio según lo estipulado al respecto en el convenio colectivo.
- Se deben respetar los derechos de conciliación reconocidos en la ley o en el convenio colectivo de aplicación.
- En el supuesto de trabajadores/oras con **reducción de jornada por guarda legal**, la **distribución de la recuperación de las horas corresponderá al trabajador/a**.
- En el supuesto de que la prolongación de la jornada sea diaria, esta prolongación no podrá dar lugar a jornadas diarias superiores a 9 horas.
- Se deberán negociar fórmulas de recuperación específicas y adecuadas para aquellos trabajadores/oras que tengan un contrato temporal que finalice antes del 31 de diciembre del 2020. Debe procurarse que en caso de finalización de contrato temporal con saldo pendiente de horas para recuperar, estas no sean descontadas del finiquito del trabajador/a, sino que queden saldadas, puesto que depende de la empresa la posibilidad o no de haberlas recuperado.
- Ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo, se recomienda **someter el desacuerdo a mediación y/o arbitraje** en el Tribunal Laboral de Catalunya.
- En cualquier momento de la negociación se podrá acordar la sustitución del periodo de consultas por los procedimientos de mediación o arbitraje en el Tribunal Laboral de Catalunya.



# Recomendaciones y orientaciones para la negociación de la recuperación del permiso retribuido recuperable



Elaborao por Unió General de Treballadors de Catalunya. [www.ugt.cat](http://www.ugt.cat) Actualizado a 12 de abril de 2020

- **Mantenimiento del empleo.** Debe procurarse conseguir el compromiso del mantenimiento del empleo mientras se realiza la recuperación. Estas jornadas pendientes de recuperar no pueden suponer la destrucción de empleo fijo o temporal en la empresa para hacer así posible su recuperación.

Final del documento. Imágenes: Imatges: [www.iconfinder.com](http://www.iconfinder.com) (CC BY-SA 3.0)