



RECUPERACIÓN DEL PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE (PRR) TRAS LA FINALIZACIÓN DEL ESTADO DE ALARMA

- Orientaciones sindicales

Edita: Confederación Sindical de CC00

Elaboración: Secretaría Confederal de Acción Sindical de CC00

Ilustración portada: Pixabay

Madrid, 13 de abril de 2020

RECUPERACIÓN DEL PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE (PRR) TRAS LA FINALIZACIÓN DEL ESTADO DE ALARMA

ORIENTACIONES SINDICALES

Normativa	El RDL 10/2020 de 29 de marzo, regula el permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de lucha contra el COVID-19.
Duración	La duración del permiso ha sido del 30 de marzo al 9 de abril de 2020, ambos inclusive .
Excepcionalidad	Flexibilidad de un día, el 30 de marzo, para concretar los trabajos de mantenimiento y seguridad en la empresa, por tanto habrá muchas personas que trabajaron ese día (cuestión a tener en cuenta a la hora de calcular las horas susceptibles de recuperación).
Implicaciones laborales de este permiso	Las personas trabajadoras durante este permiso conservarán el derecho a la retribución que les hubiera correspondido de estar prestando servicios con carácter ordinario, incluyendo salario base y complementos salariales . Así como el derecho a permanecer de alta y con cotización durante la vigencia del mismo.
Cuándo se recupera el permiso retribuido recuperable	<p>Desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma y hasta el 31 de diciembre de 2020. Es importante tener en cuenta que en ningún caso podrá comenzarse a recuperar este permiso antes de la finalización del estado de alarma, para evitar una exposición mayor de la personas que tengan que asistir a sus puestos de trabajo durante el mismo.</p> <p>El proceso de recuperación tiene que hacerse a través de la negociación colectiva, en un periodo de consultas abierto al efecto entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras (RLT), que tendrá una duración máxima de siete días. Recomendamos que el inicio de las negociaciones sea el que las partes acuerden. El periodo máximo de negociación se puede ampliar bajo pacto, para poder llegar a un acuerdo.</p>

Cómo se negocia donde no hay representación legal de las personas trabajadoras (RLT)

En el supuesto de que no exista RLT, la **comisión representativa** de estas empresas, para la negociación del periodo de consultas, estará integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión se deberá de constituir en el plazo de 5 días desde su comunicación.

Límites establecidos para la recuperación

Tal y como el Real Decreto Ley 10/2020 determina:

- No se pueden reducir los descansos mínimos diarios y semanales previstos en la ley (12 horas entre jornadas de trabajo y un día y medio de descanso semanal) o en el convenio colectivo.
- El preaviso para la recuperación de las horas tiene que ser el fijado en el acuerdo alcanzado entre las partes en el periodo de consultas, teniendo en cuenta que no podrá ser **inferior a 5 días**.
- No se puede superar la jornada máxima anual establecida en el convenio colectivo de aplicación.
- Se tienen que respetar los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar reconocidos en la ley o en el convenio.

Cuestiones a tener en cuenta

- El Real Decreto-Ley 10/2020 establece que **el acuerdo que se alcance podrá regular recuperar todas o parte de las horas** de permiso retribuido recuperable.

Otras cuestiones a considerar

- El permiso retribuido afectaba solo a los días laborales que estuvieran marcados en el calendario de cada persona trabajadora, entre el 30 de marzo y 9 de abril (tener en cuenta si el 30 de marzo se trabajó o no).
- La recuperación del permiso retribuido recuperable se hará teniendo en cuenta el calendario previsto por cada una de las personas trabajadoras.
- Esto quiere decir que aunque se pacten unas condiciones generales de recuperación, el número de horas a recuperar puede variar de unas personas trabajadoras a otras.

RECUPERACIÓN DEL PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE (PRR) TRAS LA FINALIZACIÓN DEL ESTADO DE ALARMA

Límites temporales de la recuperación del permiso

- Si a 31 de diciembre de 2020 no se ha recuperado el PRR, la empresa **NO PODRÁ DESCONTAR DEL SALARIO EL TIEMPO DEL PERMISO**.
- No obstante, la recuperación es materia disponible a la negociación colectiva; por tanto, siempre que exista acuerdo entre las partes se podrá ampliar el plazo para compensarlo más allá del 31 de diciembre de 2020. En este caso, dicha ampliación no podrá implicar alteración alguna de la jornada anual del año en que se complete la mencionada compensación.

Algunas propuestas que pueden servir de orientación para la negociación del PRR.

A modo orientativo

- ✓ Tenemos que considerar este permiso como si fuera parte de la jornada flexible del convenio, si hay una forma establecida de recuperación en el mismo, esta puede servir de referencia para la negociación de su recuperación.
- ✓ La recuperación de las horas del permiso tendrá que ser en los días laborables fijados en el calendario laboral de cada persona trabajadora. Esto quiere decir, mediante prolongaciones de la jornada diaria de trabajo. Respetando la jornada máxima legal de 9 horas.
- ✓ En el caso en que no sea posible la recuperación de las horas en los días laborables fijados en calendario, plantear compensaciones orientadas a que cada hora de trabajo tenga un valor añadido.
- ✓ En el caso de personas trabajadoras con contrato de duración determinada, se tendrá en cuenta el número de horas realizadas, la duración del contrato y las horas pendientes de recuperación.
- ✓ En el caso de los contratos fijos discontinuos, las horas flexibilizadas se podrán acumular en jornadas completas que se aplicarán al final de la temporada natural, ampliando de esta forma el tiempo de duración de la misma, a efectos de cotización a la Seguridad Social.
- ✓ En ningún caso, la recuperación de las horas podrá suponer modificaciones que impliquen la eliminación de jornadas intensivas y aplicación de jornadas partidas.

ORIENTACIONES SINDICALES

- ✓ Tener en cuenta a la hora de negociar la aplicación de las horas flexibles, las situaciones especiales de determinados colectivos que por razones de seguridad y salud, edad, cuidado de menores, embarazo o períodos de lactancia; o persona con cualquier tipo de capacidades diferentes que no aconsejen legal o convencionalmente su alargamiento de jornada, tanto diaria como semanalmente y con respeto absoluto a sus tiempos de descanso y vacaciones establecidas en su calendario laboral.
- ✓ Si de carácter inmediato, o en un tiempo breve al permiso retribuido recuperable o su sustitución por un ERTE por causas de fuerza mayor durante ese periodo, se produjeran causas que dieran lugar a un ERTE para toda o parte de la plantilla, la recuperación de las horas correspondientes puede ser una cuestión más a tener en cuenta en el proceso de negociación del expediente.
- ✓ Es conveniente establecer la forma de comunicación a la RLT del seguimiento del cumplimiento de los acuerdos alcanzados.
- ✓ Si no hubiera acuerdo para determinar la recuperación se podrá recurrir a los procedimientos de solución autónoma de conflictos establecidos en cada ámbito.

13 de abril de 2020

Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO

CCOO