



ORIENTACIONS SINDICALS PER A LA NEGOCIACIÓ A LES EMPRESES LA RECUPERACIÓ DEL

PERMÍS RETRIBUÏT RECUPERABLE DEL RD 10/2020

El permís retribuït recuperable del RDL 10/2020 consisteix en un permís per limitar la mobilitat de las persones treballadores a la feina, per contribuir a contenir el contagi del COVID-19. S'exclou de gaudir obligatòriament aquest permís a les persones treballadores que l'activitat de les seves empreses es consideren essencials i han de mantenir l'activitat per estrictes raons de necessitat.

El permís retribuït afecta només als dies laborables que estiguin marcats al calendari de cadascú entre el 30 de març i el 9 d'abril de 2020.

S'ha de percebre el salari base amb els complements salarials com si s'estigués prestant els serveis. No pot haver-hi reducció salarial pels complements.

S'ha de recuperar el temps de permís retribuït, entre el moment en que finalitzi l'estat d'alarma i el 31 de desembre de 2020.

La negociació té una durada màxima de 7 dies i, en cas que no s'arribi a cap acord, pot acudir-se al Tribunal Laboral de Catalunya, per fer una conciliació o una mediació.

ASPECTES A DISCUTIR

- La naturalesa del permís es obligatori, retribuït i recuperable per el període entre el 30 de març i el 9 d'abril de 2020. La retribució ha d'incloure el salari base i els complements salarials. Per tant, cal comprovació prèvia:
 - Dels salaris efectivament pagats a les persones treballadores durant aquest període, per garantir que no hi ha hagut reducció salarial.
 - De les hores laborals descansades en el permís retribuït recuperable tenint en compte el calendari previst per cada una de les persones treballadores.

Això vol dir que encara que es pactin unes condicions generals de recuperació, el nombre d'hores a recuperar pot variar d'uns treballadors i treballadores a uns altres.

- Recomanem que l'inici de les negociacions sigui el que les parts acordin, però en cap cas durant el període del permís. El període màxim de negociació serà de 7 dies, però es pot pactar la seva ampliació per poder arribar a un acord.
- S'han de respectar els límits establerts en el RD 10/2020:
 - No 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 preavis per la recuperació de les hores ha de ser, com a mínim, amb 5 dies d'antelació.
 - No es pot superar la jornada màxima anual del conveni col·lectiu.
 - S'han de respectar els drets de conciliació reconeguts a la llei o al conveni.



- En el supòsits de persones amb gaudiment de drets de conciliació establir la recuperació només de la meitat de la jornada del permís i la preferència en l'elecció dels dies de recuperació.
- A més s'ha de tenir en compte una reducció de l'impacte de la mesura en les persones discapacitades o amb restriccions per motius de seguretat i salut, que haurien d'estar fora de les empreses si son més vulnerables al COVID-19. En aquests supòsits també establir la recuperació només de la meitat de la jornada de permís, i la preferència en l'elecció dels dies de recuperació.
- La recuperació de les hores del permís haurà de ser en el dies laborables fixats al calendari laboral de cada persona treballadora. Això vol dir, mitjançant prolongacions de la jornada diària de treball. I s'ha de respectar la jornada màxima legal de 9 hores. Qualsevol superació ha de donar lloc a una menor recuperació de manera que cada 1 hora de treball computi per 1,5 d'hores recuperades.
- En el cas en que no sigui possible la recuperació de les hores en els dies laborables fixats en calendari, s'haurà de negociar la compensació adient, de manera que si s'ha de fer en dies de descans de la persona treballadora, caps de setmana o festius es compensarà a raó de que cada 1 hora de treball computi per 1,5 d'hores recuperades.
- La recuperació de les hores del permís retribuït en cas de haver de realitzar-les en dies que no siguin laborables per la persona treballadora, hauran de realitzar-se a raó de jornades complertes, salvo pacte en contrari.
- En cap cas la recuperació de les hores podrà suposar modificacions que impliquin l'eliminació de jornades intensives i aplicació de jornades partides.
- En cap cas la recuperació del permís pot fer perdre dies de vacances, que es un dret irrenunciable.
- Si no fos possible recuperar el permís a data 31 de desembre del 2020, per impossibilitat aliena a la persona treballadora, no es pot descomptar del salari.
- Hem de considerar aquest permís com si fos part de la jornada flexible del conveni, restant aquestes hores de les que ja estan al conveni establertes. A més, si n'hi una forma establerta de recuperació al conveni, aquesta pot servir de referència per la seva devolució.



- Quan no s'arribi a un acord, hem de proposar sotmetre el desacord a mediació i/o arbitratge en el Tribunal Laboral de Catalunya.
- En tot cas s'haurà de respectar l'obligació de negociar de bona fe. A més l'acord haurà de ser per majoria dels membres de la RLT.
- S'ha d'establir una comunicació individualitzada per cada persona treballadora del nombre de hores de permís que ha de recuperar, així com l'actualització periòdica d'aquest còmput d'hores pendents de recuperació. A més, aquesta informació ha de lliurar-se a la RLT, per que pugui fer el control d'aquest retorn.
- L'acord haurà de regular:
 - La recuperació de totes o de part de les hores de treball.
 - Les compensacions en menor temps de recuperació que es pactin.
 - Els dies en que es pot fer aquesta recuperació (recomanem que sigui en dies laborables del calendari)
 - El preavis mínim, que no pot ser inferior a 5 dies en cap cas, amb què la persona treballadora ha de conèixer el dia i l'hora de la prestació de treball resultant.
 - La forma de comunicació a la persona treballadora i a la RLT.
 - Les persones que poden ser exemptes de la recuperació. (per conciliació o altres motius)
 - El període de referència per a la recuperació del temps de treball.