



PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE

RDLEY 10/2020

Motivación

- Debido a la evolución de la situación de emergencia de salud pública ocasionada por el COVID-19, el 29/03/2020 se reguló el **permiso retribuido recuperable** con el fin de reducir la movilidad y evitar expandir los contagios
- **Iba dirigido a las personas trabajadoras que no prestaran servicios esenciales**



Finalidad

Esta Normativa regula la aplicación, remuneración, negociación y recuperación del Permiso Retribuido Recuperable, de carácter obligatorio y limitado en el tiempo entre los días 30 de marzo y 9 de abril (ambos incluidos).

El fin es la protección del trabajador y la garantía de recuperación de todo o en parte de este tiempo por la empresa.



A quien va dirigido

- El RD-ley es de aplicación a todas las personas trabajadoras que presten servicios en empresas cuya actividad no haya sido paralizada como consecuencia de la declaración de estado de alarma establecida por el Real Decreto 463/2020, de 14 de Marzo. A todos los trabajadores que no sean esenciales

Exenciones

- Actividades declaradas esenciales en el anexo del RDL, incluidas las del Real Decreto 463/2020,
- Las personas de aquellas empresas que que habían solicitado, autorizado o que estuvieran aplicando un ERTE.
No impide que se sigan planteando ERTE
- Las personas trabajadoras en teletrabajo o en situación de Incapacidad temporal

Duración

- La duración del permiso fue del **30 de marzo al 9 de abril de 2020, ambos inclusive**
- Habitualmente se "disfrutaron" de un permiso retribuido recuperable de **8 días(64horas)**, descontando **Sábados, Domingos y Semana Santa**

Retribución

- las personas trabajadoras conservan el derecho a la retribución que les hubiera correspondido de continuar trabajando con carácter ordinario, incluyendo los complementos salariales.

Recuperación de las horas no trabajadas

- Se podrá hacer efectiva la recuperación **desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma y hasta el 31 de diciembre de 2020**
- Esta recuperación deberá negociarse de buena fe en un periodo de consultas de una duración no superior a 7 días

Comisión negociadora

- La recuperación deberá negociarse en un periodo de consultas de una duración no superior a 7 días entre la RLT y la empresa
- Si no existe en la empresa RLT, se deberá **constituir una comisión** formada por los sindicatos más representativos
- O por una **comisión integrada por tres trabajadores** de la empresa en el plazo de **cinco días**



Buena fe

- El deber de buena fe en la negociación supone que no es suficiente con la apertura del período de consultas y la celebración de reuniones desprovistas de contenido real o acudir a la negociación con una única oferta definitiva e irrevocable a falta de cuya aceptación se da por cerrado el proceso negociador

Buena fe

- No se pueden realizar ofertas claramente inaceptables, el rechazo deber ser justificado
- Se debe lanzar ofertas alternativas
- Se deben discutir las propuestas de ambas partes, darles contestación, explicar las razones de su rechazo, argumentar las propias

Buena fe

- La obligación de negociar de buena fe no implica necesariamente el compromiso de alcanzar un acuerdo, sino el de realizar esfuerzos significativos para su consecución

Acuerdo (podrá regular)

- La recuperación de todas o de parte de las horas de trabajo. La recuperación de todas las horas no trabajadas no es obligatorio
- El preaviso mínimo
- El periodo de referencia de recuperación

No acuerdo

- En caso de **no alcanzarse acuerdo** la empresa notificará a los trabajadores y a la comisión representativa, en el plazo de **siete días** desde la finalización de aquel, la decisión sobre la recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante la aplicación del presente permiso.

No acuerdo

- Se debe respetar la jornada máxima legal de 9 horas o la establecida por convenio
- Recuperación de las horas en los días laborables fijados en calendario
- La recuperación de las horas no podrá suponer modificaciones que impliquen la eliminación de jornadas intensivas y aplicación de jornadas partidas

Límites establecidos para la recuperación

- No podrá suponer el incumplimiento de los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos
- 5 días mínimo de preaviso
- No puede superar la jornada anual
- Respeto de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar
- No se puede compensar las horas no trabajadas con días de vacaciones



Limites a la recuperación

- Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas
- El número de horas ordinarias de trabajo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo recogido por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores



Impugnación Judicial

- Las demanda individuales o colectivas relacionadas con los permisos retribuidos recuperables se tramitarán a través de un procedimiento urgente y en un plazo máximo de cinco días.
- No afecta la suspensión de los plazos judiciales por el estado de alarma, por lo tanto recomendamos hacerlo en el plazo de 20 días laborables

