



## PREGUNTA

**¿Es preceptiva la NEGOCIACIÓN COLECTIVA para fijar la forma de RECUPERACIÓN DEL TIEMPO NO TRABAJADO a causa de los permisos obligatorios regulados en el Real Decreto-Ley 10/2020, de 29 de marzo?; En caso afirmativo ¿es obligatorio alcanzar un acuerdo?**

## RESPUESTA

El artículo 2.1 del Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo de 2020, establece que las personas trabajadoras que se encuentren dentro del ámbito de aplicación de éste disfrutarán de un permiso retribuido recuperable, de carácter obligatorio, entre el 30 de marzo y el 9 de abril de 2020, ambos inclusive.

Este permiso extraordinario retribuido y recuperable parece afectar por igual a personal laboral, funcionario, eventual y directivo, a la luz de la disposición adicional primera. Y ello, pese a la literalidad del artículo 1, que señala que esta norma se aplicará a *<<todas las personas trabajadoras por cuenta ajena>> que presten servicios en empresas o entidades del sector público o privado y 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.*

Por lo tanto, dos notas esenciales de esta medida de carácter extraordinario son: de un lado, que el permiso tiene **carácter obligatorio; y de otro**, que el tiempo no trabajado como consecuencia del mismo **debe ser recuperado** con posterioridad por el trabajador. En cualquier caso, la recuperación de las horas de trabajo se podrá hacer efectiva desde el día siguiente a la finalización del estado de alarma hasta el 31 de diciembre de 2020.

La forma de recuperación del tiempo no trabajado con ocasión de este permiso **debe ser objeto de negociación colectiva.**

El Real Decreto-ley establece en su artículo 3 un periodo de consultas con la representación legal de las personas trabajadoras que tendrá una **duración máxima de siete días**; toda vez que la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de cinco días. Se entiende que estos plazos comenzarían a computar en el momento en que finalice el estado de alarma y, por tanto, sea posible la recuperación de la parte de jornada no realizada.

En el ámbito de las Entidades Locales, están constituidos o se presuponen constituidos los órganos de negociación (mesa general de negociación, etc.), de modo que conviene proceder a su convocatoria a la mayor brevedad, una vez haya concluido el periodo de alarma. En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, se estará a lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 3.2 del citado Real Decreto-ley.



Es preciso recordar que las partes pueden acordar, dentro del plazo de siete días señalado, acudir a la sustitución del periodo de consultas por los procedimientos de mediación o arbitraje, conforme lo dispuesto en el artículo 83 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET), y en atención a lo que se haya previsto en los acuerdos colectivos aplicables en cada Administración de conformidad con lo que se desprende del artículo 38.7 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TREBEP).

**No es obligatorio llegar a un acuerdo en la negociación colectiva sobre los criterios de recuperación**, pero las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Además, y en el ámbito de la función y el empleo público, debe tenerse en cuenta los criterios establecidos en el artículo 33.1 del TREBEP, respecto a los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de las personas que integran la representación legal de las personas trabajadoras o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de las personas que se hayan visto afectadas por este permiso extraordinario.

Por otra parte, la negociación debe respetar los límites que el Real Decreto-ley impone a la recuperación (artículo 3.3), esto es, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y los acuerdos aplicables, y no podrá suponer el establecimiento de un plazo de preaviso inferior al recogido en el artículo 34.1 del TRET, ni la superación de la jornada máxima anual prevista, y deberán ser respetados los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar reconocidos legal y convencionalmente.

De alcanzarse un acuerdo, y si el mismo respeta los límites mencionados, la recuperación del tiempo de trabajo se articulará en los términos pactados. El acuerdo que se alcance podrá regular la recuperación de todas o de parte de las horas de trabajo durante el permiso regulado en este artículo, el preaviso mínimo con que la persona trabajadora debe conocer el día y la hora de la prestación de trabajo resultante, así como el periodo de referencia para la recuperación del tiempo de trabajo no desarrollado.

De no alcanzarse acuerdo durante este periodo de consultas, la empresa notificará a las personas trabajadoras y a la comisión representativa, en el plazo de siete días



desde la finalización de aquél, la decisión sobre la recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante la aplicación del presente permiso.

En todo caso, las medidas de recuperación adoptas por la Entidad Local deberán respetar los límites señalados, si bien, en ausencia de acuerdo, no parece posible aplicar la recuperación de la jornada a vacaciones o días de asuntos particulares de forma unilateral.

### **Conclusiones:**

**Primera.- La forma de recuperación del tiempo no trabajado a causa de los permisos obligatorios regulados en el Real Decreto-Ley 10/2020, de 29 de marzo debe ser objeto de negociación colectiva, conforme lo dispuesto en el artículo 3.2 de la citada norma.**

**Segunda.- Esta recuperación deberá negociarse en un periodo de consultas abierto al efecto entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, que tendrá una duración máxima de siete días. La comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de cinco días. Se entiende que ambos plazos comenzarán a computar en el momento en que finalice el estado de alarma y por tanto, sea posible la recuperación de la parte de jornada no realizada.**

**Tercera.- Aunque no es obligatorio alcanzar un acuerdo las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un pacto.**

*Servicio de Asesoramiento a Entidades Locales.*

Murcia, 30 de marzo de 2020.