



PERMISOS RETRIBUIDOS ABONABLES.

Madrid, 01 de abril 2020.

Tras el aumento de las condiciones de confinamiento del pasado domingo por parte del Gobierno y su publicación en el BOE. Somos mucha la plantilla que se nos ha mandado a casa haciendo uso de los Permisos Retribuidos Recuperables (PRR de ahora en adelante) regulados en dicho Real Decreto.

En el artículo 3 del mismo *“Recuperación de las horas de trabajo no prestadas durante el permiso retribuido”*, establece:

1. *“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”.*
2. *“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”.*

Dado que ya está constituida esta comisión negociadora queremos trasladar las propuestas que presentaremos a la negociación. Dichas medidas las hemos dividido en dos grupos: medidas comunes a WC y BC y medidas que consideramos que por la naturaleza del colectivo WC (bolsas de horas, jornadas de trabajo, etc.) pueden ser más específicas, sin que esto implique que no pudiesen ser de aplicación a ambos.

1. Medidas comunes a ambos colectivos:

- a. Libre elección del trabajador el momento de las horas asociadas a la recuperación de los PRR y en caso de ser necesario por la empresa la en unas fechas determinadas, esto deberá ser aprobado por los Comités de Empresa de cada centro.
- b. Fijar el porcentaje de las horas asociadas a los PRR a recuperar (en torno al 50%).
- c. Aumentar el plazo de recuperación de las horas de trabajo más allá del 31 de diciembre de 2020 (fecha tentativa 28 de febrero 2021) y fijar fecha de caducidad en caso de imposibilidad de recuperar dichas horas.
- d. Posibilidad de renunciar a parte del salario (en torno al 75%) correspondiente a las horas a recuperar (acorde 1.b.) y considerando este tiempo como recuperado.

2. Medidas enfocadas a WC:

- a. Habilitar los saldos disponibles a fecha de 29 febrero de 2020 del contador TyM con los saldos disponibles a tal fecha.
- b. Habilitar la posibilidad de ceder horas entre empleados del mismo departamento. Entendemos que, dado que existe personal teletrabajando realizando probablemente más horas de las estipuladas en una jornada normal, estas horas deben ser declaradas y cedidas al personal que no se le permite teletrabajar por no disponer de medios.
- c. Habilitar cambios de jornada (partida a continua) para facilitar que el personal que hace uso de las rutas a diario pueda recuperar las horas. Se reduciría el descanso obligatorio de comida de 45 minutos a 15, habilitando así 30 minutos al día más de trabajo lo que permite seguir haciendo uso de los horarios de ruta establecidos para jornada partida.

Las medidas 1.b y 1.d que consideramos que pueden ser en la que mayor oposición encontremos por parte de la empresa consideramos que tiene una justificación clara y racional. Con la empresa cerrada, la empresa no produce, pero también tiene un gran ahorro relativo a gastos, una vez se abran de nuevo las plantas, como sabemos existen turnos de mañana, tarde y noche, no va a existir un gasto extra asociado a esta recuperación de horas y junto con el gasto asociado que está teniendo el personal teletrabajando (luz, internet, calefacción, comidas...). Consideramos lo más responsable, solidario y lógico que las consecuencias de esta paralización de la actividad no recaiga solo sobre los trabajadores y trabajadoras.

#YOMEQUEDOENCASA

[Confederación General del Trabajo \(HUB\)](#)

