

**PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE (12/05/2020).**

Hoy ha finalizado la negociación sobre el Permiso Retribuido Recuperable (PRR) establecido en el Real Decreto-Ley 10/2020. Queremos informaros que **CGT ha decidido no firmar el acuerdo.**

Conocéis nuestra postura sobre el PRR de correos anteriores. En esta negociación deberían haber quedado claros los mecanismos por los cuales se devuelve el saldo de horas de los trabajadores afectados. Por contra, nos encontramos con **una propuesta de acuerdo que sobrepasa claramente los postulados que indica el Real Decreto-Ley 10/2020 y empeora el convenio colectivo a favor de la empresa.**

A continuación argumentamos los **motivos que nos hacen rechazar el acuerdo:**

1. Partimos de la base, de que las horas que no se trabajaron son horas ordinarias, es decir lo lógico sería devolverlas en fracciones pequeñas de tiempo, todos los días 30 min, a lo largo de lo que queda de año. Con el planteamiento del acuerdo, la empresa pretende su cómputo en picos de producción, lo que las convertiría en horas extras, sábados y vacaciones cuyo valor es mayor y solo en el caso de los sábados van a pagarlas un poco por encima y ni tan siquiera con el valor del convenio.
2. Se **sobrepasa el ámbito de negociación marcado por el Real Decreto-Ley 10/2020** en las siguientes consideraciones:
 - a) Pretende establecer una bolsa de horas.
 - b) Ampliación de la caducidad del saldo de horas más allá del 31 de diciembre de 2020.
3. **Empeora partes del convenio colectivo.**
4. El hecho de que, por circunstancias excepcionales, se haya tenido que mandar trabajadores a sus casas, no le da el derecho a la empresa de disponer de la vida personal (sábados y vacaciones) de los mismos a su voluntad. **Cuestionamos la voluntariedad que se plasma en el acuerdo.**
3. **No ofrece ningún tipo de consideración especial a la plantilla afectada y con necesidades de conciliación.**
4. **No condonación de horas.** El Real Decreto-Ley 10/2020 permite una negociación de la totalidad o de parte del saldo de horas. Tras nuestra solicitud de condonación de parte de las horas debido a las condiciones a las que han estado expuestos aquellos que han tenido que asistir presencialmente a los centros hasta la semana del 30 de Marzo, esta ha sido rechazada.

Las **implicaciones del acuerdo para los trabajadores** son las siguientes:

1. **Extensión del plazo de caducidad del saldo horario.** En caso de que el trabajador afectado tenga a 31 de diciembre de 2020 horas pendientes, este tendrá que devolverlas hasta el 31 de marzo de 2021. O, "por cualquier otra razón", se incluirán dichas horas pendientes en una bolsa de horas de 2021. Este punto es contrario a parte del articulado del Real Decreto-Ley 10/2020.

CGT



CGT INDRA Metal

INFORMA

PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE (12/05/2020).

- Distribución irregular.** Ha sido descartada la propuesta de que la plantilla afectada devuelva su saldo horario de forma continuada y fija a razón de no más de 30 minutos diarios hasta final de año. Por contra, **la empresa puede realizar una distribución irregular cuando la producción lo requiera con un preaviso de 5 días o 48 horas laborales en caso de urgencia.**
- Horas extras.** Otra consecuencia derivada del punto 2 es que **lo que se deberían considerar horas extras, se pagarán como horas ordinarias.** Se pierde la capacidad de compensación de hora extra, la cual se marca como de 1,75 horas ordinarias por 1 de hora extra.
- Sábados.** Se permite la recuperación de horas en **sábados**, de tal manera que una recuperación de 40 horas por 30 horas de trabajo efectivas en sábados, con otras palabras, recuperación a un ratio de 1,33 horas por hora trabajada. Esto **empeora lo indicado en el Convenio Colectivo del Metal para los sábados**, el cual, establece un ratio mínimo de 1,5 horas por hora trabajada. **Cuestionamos la voluntariedad que se plasma en el acuerdo.**
- Vacaciones.** Será posible la recuperación en periodo vacacional, adaptándose a los horarios laborales, requiriendo conformidad del profesional.
- Bolsa de horas.** Se están incluyendo acuerdos de negociaciones futuras de bolsa de horas que no proceden en el tema tratado. Esto **puede acabar derivando en una organización irregular de la jornada laboral a toda la plantilla, a futuro.**
- Conciliación.** A las personas con problemas de conciliación familiar se ofrece la posibilidad de convalidar las horas pendientes por días u horas de libre disposición, previa justificación y autorización por parte de la empresa.
- Aunque CGT no firma el acuerdo, el hecho de que una mayoría sí lo ha hecho le da validez, generando un marco legal muy favorable a Indra en detrimento de la plantilla. Marco legal, que reduce las garantías mínimas del convenio colectivo por un lado, y, equipara las horas extra que se realizarán cuando pida la empresa, a nivel de hora ordinaria.**

Como reflexión, la firma de este acuerdo, es una vuelta de tuerca más en el deterioro de las condiciones y derechos laborales. A nuestro entender se vulneran convenio y ley de conciliación, al poner a disposición de la empresa, días de libre disposición, vacaciones y sábados. Tiempo personal, que otros han puesto en manos de la empresa sin contar contigo. En los últimos años, las leyes laborales han ido cambiando de tal manera que los trabajadores cada vez tienen menos poder de decisión en las negociaciones. Los resultados de estas negociaciones quedan validados con la firma de los sindicatos con mayor representación, dejando a la plantilla sin posibilidades de recurrir legalmente. Dichas mayorías se conforman en la elecciones a los distintos centros de trabajo, de ahí la importancia de la decisión a la hora de votar en las elecciones sindicales.

**ORGANIZAD@
ERES FUERTE
CONTACTA CON NOSOTROS**



cgt@indra.es