

ASUNTO: PLANTEAMIENTO DE TRABAJADORES DE LA MANCOMUNIDAD DE NO RECUPERACIÓN DEL PERMISO RETRIBUIDO RECUPERABLE DEL R.D. 10/2020 EN BASE A LA INTERPRETACIÓN QUE HACE LA FEMP EN UN COMUNICADO

664/20

A

En relación con el asunto epigrafiado, y a petición del Sr. Presidente de la Mancomunidad **XXXX**, esta Oficialía emite el presente Informe, el cual no tiene carácter vinculante y cuyo ponente ha resultado ser el funcionario arriba indicado.

INFORME

ANTECEDENTES DE HECHO

Con fecha 8 de mayo de 2020, tres trabajadores de la Mancomunidad comunican al Ayto que no deben recuperar el permiso retribuido recuperable a que se han acogido y que el R. D. Ley 10/2020 regula. Fundamentan su planteamiento en base a la interpretación que hace la FEMP en un comunicado que se adjunta con la petición de informe.

FONDO DEL ASUNTO:

PRIMERO.-

Respetando, por su puesto, los comunicados o resoluciones que dicten la FEMP o la AGE que no son vinculantes para nuestras EELL, nuestro criterio es el que a continuación se describe.

No obstante el aforismo *"in claris non fit interpretatio"* y dadas las dudas surgidas tras el documento de la FEMP debemos dar nuestro punto de vista correspondiente, que no es otro que dicho permiso afecta al personal laboral de las EELL.

Como todos sabemos el R. D.Ley 10/2020 regula la obligación de acogerse a un permiso retribuido recuperable. El propio preámbulo señala en su punto III que: "El presente real decreto-ley regula un permiso retribuido recuperable **para personal laboral por cuenta ajena**, de carácter obligatorio y limitado en el tiempo entre los días 30 de marzo y 9 de abril (ambos incluidos), **para todo el personal laboral por cuenta ajena que preste servicios en empresas o entidades del sector público o privado que desarrollan las actividades no esenciales calificadas como tal en el anexo"**

El propio Art. 1 lo vuelve a especificar: *1. El presente real decreto-ley **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***

El apartado 2 excepciona su aplicación para ciertos casos (servicios esenciales, trabajadores que estén teletrabajando, etc)

La Disp. Adicional Primera regula la posibilidad de que las AAPP pueden regular qué servicios de los que prestan son esenciales y qué empleados públicos quedan afectados:

"El Ministerio de Política Territorial y Función Pública y los competentes en las comunidades autónomas y entidades locales quedan habilitados para dictar las instrucciones y resoluciones que sean necesarias para regular la prestación de servicios de los empleados públicos incluidos en el ámbito de aplicación del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado

Público, con el objeto de mantener el funcionamiento de los servicios públicos que se consideren esenciales.”

El citado permiso obligatorio va dirigido a aquellos trabajadores laborales a los que se refiere el ámbito de aplicación del Art. 1 del ET (R.D. Leg 2/2015): *“trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”*

Aquí debemos incluir a los empleados laborales de las EELL donde el empresario o empleador es la propia entidad local.

SEGUNDO.

Para la recuperación de dicho permiso debemos acudir al Art. 3 R. D. Ley 10/2020:

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.

En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la comisión representativa de estas para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión estará conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes. En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres personas trabajadoras de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 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.

En cualquiera de los supuestos anteriores, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de cinco días.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. 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.

Las partes podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por los procedimientos de mediación o arbitraje previstos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico a los que hace referencia el artículo 83 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

3. En cualquier caso, la recuperación de estas horas no podrá suponer el incumplimiento de los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y en el convenio colectivo, el establecimiento de un plazo de preaviso inferior al recogido en el artículo 34.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ni la superación de la jornada máxima anual prevista en el convenio colectivo que sea de aplicación. Asimismo, deberán ser respetados los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar reconocidos legal y convencionalmente.

CONCLUSIÓN

Entendemos aplicable el permiso retribuido recuperable al personal laboral de las EELL.

Este es el informe de la Oficialía Mayor en relación con el asunto de referencia, con efectos meramente ilustrativos y no vinculantes para con lo solicitado por la Mancomunidad XXXXX, advirtiéndose expresamente que su contenido no pretende, en modo alguno, sustituir o suplir el contenido de aquellos otros Informes que se hayan podido solicitar o que preceptivamente, y en su caso, se deban emitir para la válida adopción de acuerdos, motivo por el cual se somete este informe a cualesquiera otro mejor fundado en Derecho.

En Badajoz a 8 de mayo de 2020