

## La Comisión Negociadora alcanza un acuerdo para aplicar la jornada de 35 horas

**25 de mayo de 2023.-** Como os adelantábamos en el [Comunicado 53.23](#), esta mañana se ha reunido la Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo para abordar la aplicación de la Cláusula 5ª 'Jornada', donde se establece *"una jornada laboral referenciada a 35 horas semanales y que en cómputo anual es de 1.536 horas en 213 días"*.

Para entender las **posibilidades a las que optamos** a la hora de aplicar la cláusula de manera efectiva, debemos tener en cuenta la **variedad de jornadas y colectivos** que existen en el Grupo RENFE.

Asimismo, no podemos obviar que **el Ministerio condicionó su aprobación** a que *"la implantación de la jornada ordinaria prevista **no podrá suponer, en ningún caso, a partir de su establecimiento, un detrimento del beneficio operativo de la empresa, costes adicionales, ni una tasa de reposición adicional** a la que se establece en la normativa presupuestaria. De igual forma, la implantación de esta jornada no podrá suponer **un incremento de la tasa de temporalidad** en el Grupo RENFE"*.

Con este escenario, **la empresa nos ha propuesto** que *"para las personas adscritas a cuadros de servicio, la jornada laboral en cómputo anual sea de 1.536 horas en 213 días de trabajo, si bien la jornada cíclica se obtendrá a razón de 7 horas y 13 minutos por cada día de trabajo"*, y adecuarlo a la Normativa laboral y al Desarrollo Profesional, que permanecen si actualizar y continúan con la regulación antigua.

Asimismo, continúa aclarando que *"las compensaciones en descanso equivalente por los excesos de jornada realizados se calcularán en función de la jornada diaria, siete horas y trece minutos, (...)"* conforme a *"los tiempos compensatorios establecidos en el Acuerdo de Desarrollo Profesional y normativa vigente para cada uno de los colectivos del Grupo RENFE. Tanto el cálculo de las compensaciones como la reducción efectiva de la jornada, se aplicará por parte de los responsables de la empresa en cada ámbito en la confección de los cuadros de servicio"*.

Desde UGT, entendemos que **no es la fórmula ideal** para aplicar la reducción de jornada. Sin embargo, las limitaciones descritas únicamente nos posibilitan trabajar en la línea propuesta por la empresa, motivo que nos ha llevado a **suscribir el acuerdo**, con el compromiso de establecer fórmulas que nos permitan **valorar conjuntamente la aplicación efectiva de la jornada antes del 30 de septiembre**.

Para ello, vamos a trabajar en **las Mesas Técnicas** donde se debe **tratar y profundizar en la adecuación de la Normativa laboral y el Acuerdo de Desarrollo Profesional**, y en las que UGT vigilaremos para que **el cumplimiento del acuerdo sea escrupuloso**. Asimismo, exploraremos la **posibilidad de mejorarlo**, como por ejemplo, defendiendo el cambio de la fecha de inicio de aplicación, que se ha establecido para el 1 de enero de 2023 y que **desde UGT rechazamos** al entender que debería establecerse la fecha de la firma del preacuerdo, el 4 de noviembre de 2022, como la propia la Dirección General de Seguridad, Organización y RR.HH. estableció en su carta fechada el 10 de noviembre de 2022.

Por último, la Comisión Negociadora ha decidido prorrogar la negociación de la Cláusula 11ª 'Desconexión Digital', con el fin de poder cumplir el calendario acordado, cuya primera reunión se establece para el 1 de junio.

#SOMOSUGT

#CONUGT**GANAS**