

Jornada 35 horas

Nueva tomadura de pelo de la empresa a la RLPT

01 de agosto de 2023.- Esta mañana, la empresa había convocado al CGE a una reunión, previa a otra de la Comisión Negociadora para, aparentemente, continuar con la **implementación de la jornada laboral de 35 horas semanales**, en lugar de convocar la Mesa de jornada, foro adecuado y habilitado hasta ahora para tratar ese tema.

La reunión en cuestión se ha convertido en una **tomadura de pelo de la empresa hacia la Representación Legal de las Personas Trabajadoras y, por lo tanto, hacia la plantilla a la que representamos**. Os recordamos que el pasado **16 de marzo**, la Comisión Negociadora alcanzó un **acuerdo** por el que se debía **aplicar la reducción de jornada a 35 horas** semanales en cómputo anual, a falta de determinar el modo de implementación ([Comunicado 43.23](#)). No obstante, el acuerdo reconocía la **aplicación retroactiva** de la reducción desde la publicación en el BOE de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023.

Desde entonces hasta ahora, **la Mesa de jornada ha estado negociando dicha implementación sin haber alcanzado un acuerdo**, hasta el pasado 29 de junio ([Comunicado 75.23](#)) cuando la empresa manifestó su disposición a negociar la reducción de jornada en días completos, como le reclamábamos desde UGT, pero que **implantaría unilateralmente su modelo del “minuteo” desde el 1 de julio**, que ha resultado incompatible con la actividad, por lo que no ha sido aplicado efectivamente en ningún momento.

Pues bien, esta mañana se ha puesto de manifiesto la **insolencia de la Dirección General de Personas**, quien realmente ha intentado dirigir la negociación, al informar a la RLPT de que **no tenían la autorización del Ministerio para aplicar el acuerdo alcanzado en marzo**; es decir, ya no hablamos de la implementación de la reducción de jornada, sino de la **falta de autorización para llevar a cabo dicha reducción en los términos acordados**.

Según la empresa, han recibido recientemente la **autorización para “el inicio de la negociación”**, bajo unas premisas concretas que **excluyen la retroactividad de la aplicación del acuerdo**. Y desde UGT nos preguntamos **¿cómo es posible que la Dirección General de Personas de una empresa como ADIF no tenga capacidad para alcanzar acuerdos?**; es más, ya que ha dejado patente **esa falta de capacidad negociadora**, ¿en qué momento le pareció buena idea **llegar a acuerdos con la RLPT para aplicar la reducción de jornada sin tener la autorización para ello** e, incluso, llegar a anunciar la implementación unilateral del “minuteo”? Con su modo de proceder únicamente **pone en evidencia su nulo respeto por la plantilla que dirige** y, en consecuencia, por el correcto funcionamiento de la empresa pública.

En consecuencia, desde UGT hemos reclamado a la empresa que **nos informe de la fecha en la que se solicitó la autorización**, así como de la fecha real en la que recibieron dicha autorización restringida para poder negociar con la RLPT la reducción e implementación de la jornada de 35 horas, ya que consideramos que **el proceso negociador vivido hasta la fecha no ha sido más que una tomadura de pelo** de la Dirección de ADIF que, a su vez, **pone de manifiesto su propia incapacidad para dirigir la negociación**.

#SOMOSUGT
#CONUGT**GANAS**