



Comunicado 58

19 / 06 / 2024

EL CHEQUE EN BLANCO DE LAS 35 H

Después de un año y medio de arduo trabajo negociador, por fin tenemos un acuerdo. Aunque más que acuerdo parece un cheque en blanco entregado para que la empresa lo rellene a su libre albedrío. No podrán decir que no han tenido tiempo para elaborar un documento que contemplara todas las casuísticas. Ni que no ha habido suficientes acuerdos para ir concretando los puntos que no estaban bien definidos.

EL CONSULTORIO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Aprovechando que uno de los sindicatos firmantes se ha ofrecido altruistamente a montar un consultorio para resolver vuestras dudas, aquí van unas cuantas para ver si os las pueden aclarar (nosotr@s no somos firmantes, pero sabemos leer y no lo vemos escrito por ningún lado).

¿QUÉ PASA CON LA RETROACTIVIDAD?

L@s firmantes aseguran que la nueva y tercera fecha de retroactividad pactada es el 3 de julio de 2023, fecha en la que se emitió el informe favorable de la Secretaría de Estado de Función Pública. Pero la fecha ni aparece en el acuerdo ni la empresa quiso añadirla cuando se le requirió. Por lo que hay que hacer un acto de fe para creerlo. Vamos a suponer que fuera cierto y que la retroactividad se aplicara desde esa fecha, ¿estamos hablando de 12,56 días generados hasta el 14 de junio para el personal del grupo A? Y para el personal no incluido en el grupo A, ¿serían los días generados hasta el 31 de diciembre, más el 5 de enero y el Jueves Santo, o sea, 8 días y 4 horas? ¿Esas 4 horas van a la bolsa? ¿Redondeamos al alza y se disfruta de 9 días enteros?

En la reunión la empresa nos expresó que intentaría compensar “de alguna manera” la retroactividad perdida desde el 16 de marzo al 3 de julio de 2023. ¿Cómo va a compensarla?, ¿con cesta de Navidad?

¿QUÉ PASARÁ SI LOS DIAS DE EXCESO DE JORNADA NO LOS PODEMOS DISFRUTAR EN LOS 2 AÑOS SIGUIENTES?

En caso de no poder disfrutarlos en los dos próximos años, ¿los perderemos?, ¿los abonarán?, ¿se abonarán como horas extra?, ¿se ampliará el plazo para poder disfrutarlos?

¿QUÉ PASA CON LAS PERSONAS QUE SE HAN JUBILADO TOTAL O PARCIALMENTE DURANTE ESTE TIEMPO?

No sabemos qué va a pasar con l@s compañer@s que se han jubilado a lo largo de todo este largo y esperpéntico proceso negociador. ¿Los días que hayan generado se les abonará? ¿Se los habrán regalado a la empresa? Lo mismo ocurre con los jubilados parciales que hayan desempeñado el 25% de su jubilación durante los primeros meses de este año.



Comunicado 58

19 / 06 / 2024

¿QUÉ PASA CON LOS DÍAS DE CONVENIO (LZ) O LOS DE REDUCCIÓN DE JORNADA (RJ) EN VERANO?

Tampoco se ha regulado qué ocurre si cogemos un LZ o un RJ en el horario reducido de verano. ¿Perderemos 1,5 horas de ese día solicitado? ¿Ese tiempo engrosará la bolsa de horas? Lo mismo ocurre con los festivos en este periodo. Si el festivo no es de 8h, tampoco sale el cálculo de 1536 horas anuales, ya que en horario de verano se amortizan excesos de jornada del resto del año. ¿Quiere decir que el personal con jornada reducida en verano va a trabajar más horas que el resto? Podemos decir que es “el acuerdo de la jornada de 1536 h como mínimo”, porque hay gente que va a trabajar más horas.

Y, otro ejemplo, a los SIC que trabajan en otra estación 8 horas ¿Les aplicarán las condiciones del personal incluido en el punto A?

¿QUÉ PASA CON EL PERSONAL NO INCLUIDO EN EL PUNTO A Y CUYA FUNCIONALIDAD NO PERMITA APLICAR LA REDUCCIÓN DE JORNADA EN VERANO?

¿Qué ocurrirá con est@s compañer@s que trabajan de lunes a viernes pero que no pueden reducir su horario por las necesidades del servicio? ¿Ese tiempo se sumará a la bolsa de horas? ¿Les pagarán el exceso de jornada en horas extras? Se supone que la aplicación de las 35h no puede suponer un incremento de la masa salarial. ¿Pero sí podemos tirar de horas extra?

CONFÍA EN MI, “BRO”

Y tenemos muchas más preguntas sin respuesta. Pero como dicen l@s firmantes, no hay que alarmarse, poco a poco se irá aclarando todo. El problema es que “ese todo” no está escrito, y las palabras se las lleva el viento (sobre todo las de esta dirección). Aseguran que “los defectillos” se irán corrigiendo desde la Comisión de Seguimiento, de la que por cierto nos han excluido (si no firmamos, tampoco quieren que sepamos), pero no es competencia de esta comisión generar norma y no se pueden regular todas estas cuestiones desde dicha comisión.

Desde el SFF-CGT vamos a estar vigilantes de cómo se va rellenando este cheque en blanco. Y denunciaremos cualquier abuso o arbitrariedad que pretendan perpetrar.

