

Esperemos que esta vez sea la definitiva.

El día de la Marmota

14 de marzo 2024.-

Alcanzado en el día de hoy acuerdo para poder implantar la jornada de 35 h. en ADIF. Sin perder derechos laborales.

Tras el *informe desfavorable* del Ministerio de Transporte y movilidad sostenible del acuerdo del 29 de septiembre de 2023, para poder implantar las 35 h, en ADIF, y la posterior propuesta que nos presentó la empresa al Comité General el 28 febrero 2024, propuesta que no aceptamos ya que uno de sus puntos suponía la supresión de artículos de la Normativa Laboral.

Y como una de nuestras máximas es la implantación de la jornada de 35 h, pero no a cualquier precio, tenemos dos líneas rojas: la retroactividad desde el 16 marzo del 2023 y la no supresión de artículos de la Normativa Laboral. Mandamos una serie de propuestas para mejorar el redactado del acuerdo que posibilite el informe favorable de los distintos ministerios y así, poder alcanzar definitivamente la jornada de 35 h. en ADIF/ADIF AV.

Mientras algunos se dedicaban a comunicar a los trabajadores que el acuerdo estaba hecho y que era UGT quien no quería firmar y nos presionaban para que firmáramos los acuerdos presentados por la empresa alegando que tenían unas “mayorías” en el Comité General para que nos sumáramos a sus postulados, desde este sindicato nos hemos dedicado a trabajar, sin hacer ruido, para mejorar unos textos que posibiliten alcanzar un acuerdo y hacerle ver a la empresa, y a esos sindicatos, que esas presiones no son las formas de tratar ni a un sindicato como UGT, ni a los trabajadores/as de ADIF y ADIF AV, ya que cualquier acuerdo pasa por una negociación y no una imposición.

Esperamos que esto les sirva de ejemplo y les haga reflexionar para la futura negociación del Convenio Colectivo en ADIF/ADIF AV. En UGT tenemos muy claro que los derechos laborales se suman y que debemos trabajar por y para ello y no para restarlos ni intercambiarlos.

También quisiéramos recordar a los trabajadores y trabajadoras, cuales son ahora las reglas de juego para negociar tras la aprobación de unas normas para las administraciones públicas. En primer lugar, se solicita a la administración correspondiente la autorización pertinente para poder negociar y una vez contamos con esta autorización y, alcanzado el acuerdo, este tiene que pasar los distintos filtros de los ministerios de Transporte, Función Pública y Hacienda. Una vez alcanzado el informe favorable de estos ministerios, el acuerdo será definitivo.

**UN SINDICATO NO SE MIDE POR LO QUE
PIDE, SINO POR LO QUE CONSIGUE**

Como veis esto nos imposibilita cada vez más la negociación colectiva con la empresa, pero aun así no cejaremos en el empeño de alcanzar acuerdos que mejoren las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras. UGT es un sindicato de negociación y no de confrontación, pero no vamos a negociar a costa de los derechos de los trabajadores/as

La retroactividad se llevará a cabo de la siguiente forma: se darán días libres a los trabajadores a disfrutar en los dos años siguientes de aquel en el que no se pudieron disfrutar desde la fecha acordada en la implantación de la nueva jornada, 16 marzo 2023 hasta la fecha de implantación del acuerdo, se disfrutarán en días libres **con opción a que sean acumulables**, (gracias a UGT y su empeño sindical, ya que otros querían firmarlo como estaba en la propuesta de la empresa de manera individual y sin posibilidad de acumulación) se disfrutarán en 2024 y 2025, los días que se deben del año 2023 así como aquellos días de este año, 2024, se disfrutarán en días en 2025 y 2026.

A partir del año 2024 y siguientes tendremos 2 días más de Reducción de jornada el 5 de enero y jueves santo. Para los trabajadores y trabajadoras a turnos los 365 días se acordará un gráfico que al cabo del año cumpla la jornada anual de 1536 horas. Y para los trabajadores/as con descanso dominical se le pondrá una jornada de 6,5 horas durante el periodo comprendido entre el 15 junio y 15 septiembre, si además tienen vacaciones en ese periodo podrán juntarse más días al periodo de vacaciones más una bolsa de horas, según la tabla específica del acuerdo.

Esta nueva propuesta cumple con todo aquello que remarcó el ministerio anteriormente y que amplía así cómo respeta los derechos ya existentes de los trabajadores y trabajadoras. Esta propuesta va a ser enviada al ministerio, ya que cuenta con el apoyo mayoritario de los sindicatos pertenecientes al CGE.

Entendemos que es un buen acuerdo y que mejora las condiciones laborales de la plantilla. Ahora solo queda que la Dirección de Personas de la empresa, esta vez sí, haga su faena para que este acuerdo pueda pasar el filtro de las distintas administraciones y no tengamos que volver otra vez **AL DÍA DE LA MARMOTA**.

**UN SINDICATO NO SE MIDE POR LO QUE
PIDE, SINO POR LO QUE CONSIGUE**