

## La Comisión Negociadora alcanza un acuerdo para la aplicación de las 1.642 horas de jornada anual

**13 de junio de 2019.-** Esta tarde se ha reunido la Comisión Negociadora del II Convenio Colectivo para continuar con la negociación para la aplicación de la jornada anual de 1.642 horas, conforme a lo regulado en la Cláusula 8ª del Convenio.

El pasado 22 de mayo, la empresa entregó una propuesta de aplicación a los miembros de la Mesa Técnica de Jornada y Horarios, que ha resultado ser insuficiente para la parte social. Por ello, se ha abierto un debate entre los asistentes, consiguiendo introducir las modificaciones necesarias que han permitido alcanzar un **acuerdo por unanimidad** de la Mesa para la aplicación de la jornada de 1.642 horas. Los pilares fundamentales de dicho acuerdo son los siguientes:

- Se reconoce el derecho a la reducción desde la entrada en vigor de la Ley 6/2018; es decir, desde el **5 de julio de 2018**, lo que suponen **5 días** completos en 2018 y **10 días** para 2019 y siguientes.
- Los días de reducción del **año 2018** se negociarán con el CGE de ADIF y la RLT para ADIF Alta Velocidad teniendo en cuenta los mismos criterios de aplicación que los utilizados para el año 2019 y siguientes.
- **Personal con descanso dominical:** los Comités de Centro de Trabajo acordarán el disfrute de los 10 días de reducción, aplicándose la regla general en caso de no alcanzar acuerdo. En este sentido, con carácter general:
  - Se establecen los días 24 y 31 de diciembre, mientras que el resto de días (8), se disfrutarán enlazados a los descansos.
  - Para el año 2019, los 8 días se disfrutarán como descansos que serán repartidos entre la tercera y cuarta semana de septiembre y la segunda, tercera y cuarta semana de octubre y noviembre. Durante estas semanas, la jornada laboral será de 4 días de trabajo y 3 de descanso (viernes, sábado y domingo para el 50% del personal y sábado, domingo y lunes para el 50% restante). En caso de que el viernes o lunes coincidan con día festivo, los descansos serán disfrutados el jueves o martes, respectivamente.
  - Igualmente, en caso de que el 24 y/o el 31 de diciembre coincidan con sábado o

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



domingo, el descanso será disfrutado el día laborable inmediatamente anterior para el 50% de la plantilla, y el día laborable inmediatamente posterior para el 50% restante.

- **Personal a turnos y/o sujeto a gráficos:** se negociarán con los Comités de Centro de Trabajo los **nuevos gráficos** de servicio. Para ello, contarán con un plazo de 1 mes para alcanzar acuerdo, y transcurrido el mismo sin acuerdo, será elevado a la Comisión de Seguimiento, quien dispondrá de 10 días para buscar alternativas. En caso de permanecer el desacuerdo, se aplicará el gráfico propuesto con la empresa que deberá respetar los 205 días anuales.
- **Relevos y jubilaciones parciales:** aquellos trabajadores con jornadas parciales, disfrutarán la **parte proporcional de los días conforme a la jornada contratada**, o les serán compensados económicamente, en caso de que la duración de su contratación no permita el disfrute.
- Se crea una **Comisión de Seguimiento** del acuerdo que vele por el cumplimiento del mismo, garantizando el equilibrio entre la ejecución de lo acordado y la correcta prestación de los servicios. Igualmente, intervendrá en aquellos casos en los que no haya sido posible alcanzar un acuerdo en los Comités Provinciales para los gráficos de servicio.

Desde UGT consideramos positivo el acuerdo al permitir el disfrute de la reducción de jornada en días completos, lo que repercute positivamente en la **conciliación** de la vida laboral y familiar de los trabajadores y trabajadoras, quienes podrán disponer de **10 días anuales** para organizar su tiempo conforme a sus necesidades.

Por otra parte, hemos entregado a la Comisión Negociadora un escrito solicitando la variación del criterio para el abono de la **ayuda por hijo/a con discapacidad**. Tras la firma del II Convenio Colectivo, se recoge el incremento de la cuantía de dicha ayuda a 100€ mensuales para el personal sujeto a Convenio, especificándose que dicha ayuda seguirá vigente para aquellos trabajadores que causen baja en la empresa por motivos de jubilación o invalidez de cualquier grado, así como que será transmisible a su viuda o huérfanos, siempre que sobreviva el hijo con la discapacidad por la que se le concede la ayuda.

Sin embargo, hemos detectado que se produce un agravio comparativo con el personal pasivo anterior a la firma del Convenio, a quienes no se les ha aplicado el incremento económico. Por ello, hemos solicitado que se resuelva esta situación para que **todos los beneficiarios de esta ayuda perciban el incremento acordado** y, por lo tanto, la misma cantidad.

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

