

**JORNADA IRREGULAR** (14/05/2020).

*Algunos compañeros/as de otras secciones, han generado unas expectativas diferentes en sus peticiones, pero hay que ser conscientes que una negociación no es “pedir” es “argumentar para conseguir” [...] desde CCOO siempre nos ha gustado apostar por líneas de actuación que sean posibles, alcanzables y por propuestas que se puedan defender, huyendo de medidas que solo buscan “grandes letreros luminosos” pero que se apagan al principio de las negociaciones.*

Sección Sindical de CCOO, martes 12 de mayo de 2020.

En los últimos días se ha estado negociando la forma de la devolución del Permiso Retribuido Recuperable que establece el [RD Ley 10/2020](#) y que se aplicó justo antes de Semana Santa para los compañeros que no podían teletrabajar. Era un tema relativamente menor, por el escaso alcance y porque hay tiempo más que de sobra para recuperar esas horas.

Pero eso cambió al incluir el compromiso **de implementar un sistema de bolsa de horas (distribución irregular de la jornada)**, algo que excedía el objetivo inicial de la negociación y que pone a disposición de la empresa nuestro tiempo libre. Con ella, en los períodos en que haya menos trabajo te rebajarán la jornada (por ejemplo, a 4 o 6 horas diarias), pasando las horas que falten a la bolsa, y cuando haya más trabajo te la alargarán, **haciendo que pases a trabajar diez horas diarias, te quedes sin jornada intensiva o tengas que ir a trabajar los sábados, sin que cuenten como horas extras.**

Lo peor de todo es que esto se incluyó a propuesta de CCOO, como bien se encargaron de recordar con sorna los representantes de la empresa. **Y es que, salvo en Indra Sistemas, lo habitual es que ésta sea una reivindicación de las empresas, no de los sindicatos.**

**El acuerdo**

Es de esperar que esa **enorme cesión** fuera por algo, así que habría que analizar el acuerdo en su conjunto. Según el RD Ley 10/2020 se ha de realizar una negociación previa para la recuperación de **todas o parte de las horas de permiso** (art 3.2). Si no se llegara a un acuerdo la empresa tendrá la última palabra, con las limitaciones que marque el [Estatuto de los Trabajadores](#) y el [Convenio de aplicación](#).

**¿Y cuáles son estos límites que la empresa podía aplicar si no se alcanzara un acuerdo?**

- En todo caso se debe respetar el descanso entre jornadas de 12 horas (ET, art 34.3) y el descanso semanal de día y medio (ET, 37.1)
- La jornada máxima diaria no puede superar en ningún caso las 10 horas (Convenio del Metal, art 48.4)
- El disfrute de vacaciones es un derecho irrenunciable (ET, art 38)
- El preaviso ha de ser como mínimo de cinco días (ET, art 34.2)
- Deberán respetarse los derechos de conciliación de vida personal, laboral y familiar reconocidos legal o convencionalmente (RD Ley 10/2020, art 3.3)
- La recuperación se podrá hacer efectiva desde la finalización del estado de alarma al 31 de diciembre de 2020 (RD Ley 10/2020, art 3.1)

# CGT



CGT INDRA Metal

# INFORMA

**JORNADA IRREGULAR (14/05/2020).**

Y, para comparar, ¿cuáles son las mejoras que han conseguido sobre esos mínimos los que saben "argumentar para conseguir"?

- En cuanto a la posibilidad de recuperar todas o parte de las horas (RD Ley 10/2020, art 3.2), el acuerdo alcanzado dice que **se recuperarán todas**
- Sobre el descanso semanal, el diario y la jornada máxima diaria, **el pacto recoge exactamente el mínimo legal.**
- Sobre las vacaciones, **el pacto incumple el Estatuto de los Trabajadores**, al permitir renunciar a días de vacaciones para compensar esas horas.
- Sobre el período de preaviso, **el pacto vuelve a incumplir el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio**, al establecer un plazo de 48 horas cuando la empresa lo considere urgente (el mínimo legal son cinco días).
- Sobre respetar los derechos de conciliación, todo ha quedado en una coetilla que dice que se tendrán en cuenta.
- Sobre la ventana de tiempo en que se puede recuperar, **se supera el máximo legal (31 de diciembre de 2020)** y se ha dado a la empresa de margen hasta marzo de 2021.

Todo esto, añadido a **la puñalada traperera que supone la introducción de la jornada irregular.**

No hay ni una sola mejora para los trabajadores. Un acuerdo de un único punto:

- La empresa hará lo que le de la real gana dentro de los márgenes legales.

hubiera sido más rápido y **mejor para los trabajadores**, porque el acuerdo firmado no llega ni a eso. Claro que, según CCOO, la condonación de esas horas a los compañeros que por no poder teletrabajar siguieron viniendo todos los días a pesar el COVID, o, en su defecto, que se recuperaran alargando mínimamente la jornada diaria, eran ambas *propuestas inalcanzables*. **Propuestas que nos transmitió la plantilla y que hemos hecho llegar a la empresa.**

Si esto es "saber argumentar para conseguir", preferimos no saber.

Referencias:

- [Real Decreto Ley 10/2020](#), que establece el Permiso Retribuido Recuperable.
- [Estatuto de los Trabajadores](#).
- [Convenio del Metal de Madrid](#), que es el de aplicación en Indra Sistemas.



**ORGANIZAD@  
ERES FUERTE  
CONTACTA CON NOSOTR@S**



[cgt@indra.es](mailto:cgt@indra.es)