

JUDICIALIZANDO LA REDUCCIÓN DE JORNADA SE PONE EN PELIGRO SU APLICACIÓN EFECTIVA

Con fecha de 20 de junio, ha sido notificada a este sindicato la Papeleta de Conciliación, promovida por el Comité General de Empresa de Grupo Renfe y firmada por el "Ilustre" presidente D. Juan Carlos Cañas Lloret.

Desde CGT, entendemos que esta práctica, aunque legal, no queda exenta de reproche pues supone en realidad un uso incorrecto del órgano de representación unitaria en la empresa, ya que esta decisión no se toma de manera consensuada entre los 5 sindicatos allí representados, sino que por mayoría, dos organizaciones sindicales (UGT Y SEMAF) deciden qué nos interesa y, lo más grave, el cómo nos interesa, porque sin consenso y sin buscar una uniformidad en la conformación de voluntad, que tanto caracteriza a los órganos colegiados, se ha decidido accionar la vía de conflicto colectivo, presentando así la Papeleta de Conciliación previa a la vía judicial.

Señalar que esta papeleta tiene una importancia enorme, y pone en riesgo la negociación con respecto de la reducción de jornada que se debe operar por mandato de la Disposición Adicional centésimo cuadragésimo cuarta de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado, porque no olvidemos, que **la solución debe ser negociada o por la vía de la movilización, no judicial.**

También resulta curioso que, después de 5 meses negociando, ahora descubren que la norma legal tiene efectos desde el 5 de julio de 2018, para proceder a solicitar su compensación, a pesar de que posiblemente estén actuando contra sus propios actos, pues en la citada cláusula 5ª, establece la retroactividad de la medida desde el 1 de enero de 2019. Imaginamos que no tiene nada que ver que CGT en el Grupo Renfe ya haya planteado conflicto colectivo para solicitar la compensación de este periodo cuya fecha de celebración de juicio será el 10 de septiembre en la Audiencia Nacional, porque aún nadie nos ha explicado el origen de la jornada anual de 1642 horas, ya que en las cuentas realizadas para el período del 2018 por CGT, la jornada excedida supera las 50 horas, mientras que la papeleta de conciliación del CGE, nos indica que son 38,46 horas.

Conviene señalar, los previsibles efectos de la judicialización de la negociación que pretende el CGE. Un procedimiento de conflicto colectivo tiene un recorrido temporal de aproximadamente 2 años, entre la primera instancia y su eventual recurso; dos años sin poder disfrutar de la reducción de jornada. Por otro lado, si se pierde (cosa que es bastante probable en los términos en los que se solicita), se echa por tierra cualquier posibilidad de aplicar la norma de manera consensuada y beneficiosa para todos, pues daría una posición de poder para la empresa, que o bien negociaría en pos de su interés y con más capacidad de maniobra o, simplemente, dejaría su imposición unilateral sin tocar nada en absoluto, medida que no satisface el interés general de los trabajadores.

