

IGUALDAD, IGUAL NO DA

Como decía hace poco la AN en relación a la reducción de la jornada: ***“no debe empeorarse la legalidad vigente mediante la negociación colectiva”***.

CGT lo sabe y así lo hace, pero desconocemos si se han enterado ya nuestros compañeros de viaje, porque ahora están pre-negociando en la mesa de Igualdad, PARA LUEGO llevarlo a la Comisión Negociadora del Convenio que es como la comida pre-cocinada, que ni compras ni cocinas y te comes lo que alguien ha pensado que es bueno para ti.

La situación resultante es la siguiente.

En la reunión del 16 de septiembre de la C. de Igualdad, en su escueta Acta se habla de la creación de una bolsa de horas de hasta el 5% de la jornada anual para el cuidado de hijos o hijas menores de edad y menores sujetos a tutela o acogimiento, para la atención de personas mayores y con discapacidad hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, haciendo referencia a los criterios publicados en el BOE.

Si acudimos a los criterios, vemos con asombro, como la empresa marca unas directrices que van mucho más allá en cuanto a:

- **Plazos de preaviso de 72 horas y más.**
- **Justificación a mayores de la declaración responsable.**
- **Recuperación a criterio de la empresa.**

Por otro lado, la misma reunión aborda el ejercicio del derecho de los trabajadores a la adaptación de la duración y distribución de las jornadas que establece la nueva redacción del Art 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, el trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los términos que se establezcan en la negociación colectiva o en el acuerdo con el empresario.

**CGT**

Igual que en el caso anterior, la empresa habla de desajustes, razonabilidad y proporcionalidad, pero en función de las necesidades productivas y como no puede ser de otra manera, según los grupos profesionales y cuadros de servicios.

Toda esta jerga no tiene otra intención que la de forzar una negociación que beneficie la aplicación directa de estas medidas de conciliación con los criterios y ventajas, de y para la empresa, como ha pasado con la reducción de jornada. No olvidemos que todas estas mejoras de conciliación vienen de la DA 144^a de la LPGE de 2018; **SÍ, esa que es de APLICACIÓN desde el 5 de JULIO DE 2018** que tanto la empresa como sindicatos firmantes del Convenio retardaron e incluso negaron.

CGT lo tiene claro, somos emplead@s públicos con derechos, que estamos fiscalizad@s por los Ministerios en materia económica y por la empresa y sindicatos en la concertación en materia de negociación.

Si el **objetivo es negociar para perder, mejor que no negocien, no más acuerdos envenenados.** Ya que al menos y en el caso de no existir regulación en el convenio, siempre se debe negociar directamente con el trabajador, teniendo la empresa que argumentar su negativa a las medidas de conciliación solicitadas (plazo de 30 días) y acudir en caso de discrepancia, **ellos lo llaman desajustes**, al Juzgado a través de **un procedimiento de carácter urgente y preferente**, como el de las vacaciones.

Es indiscutible que para **CGT** al igual que para much@s trabajadores/as, la conciliación de la vida laboral, familiar y personal es un derecho en todas sus vertientes; desde el cuidado de nuestros pequeños y mayores hasta el teletrabajo, jornadas intensivas, etc.

Parece que en esta empresa, lo único que va rápido es el AVE, porque ni los derechos ni las mejoras para los trabajadores llegan a alcanzar velocidades de al “paso por cambios”.

**EXIGE TUS DERECHOS Y
MUEVÉTE CON NOSOTROS**



CGT