

ENCUESTA SEPT. REDUCCIÓN 35h - 540 votos RESULTADOS TOTALES

FILTROS

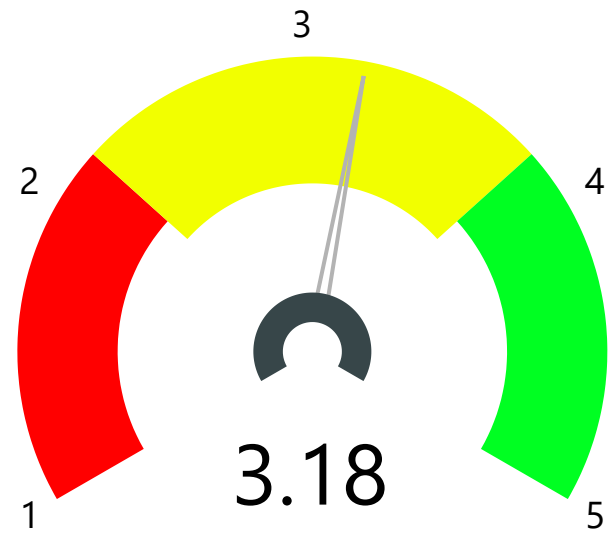
Colectivo Profesional

Trabajo a Gráficos

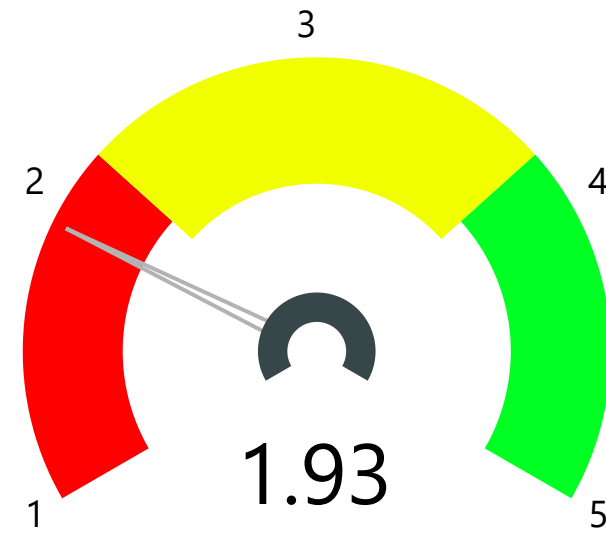
Selección múltiple

Todas

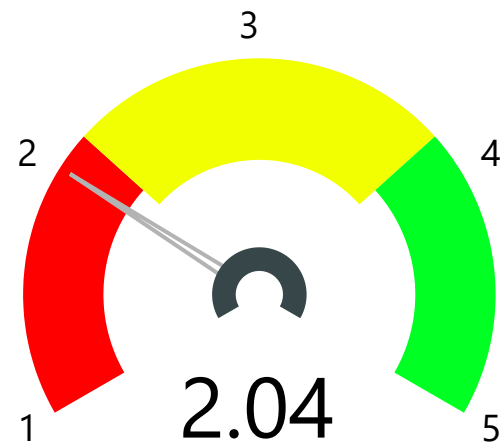
Satisfacción Global del Acuerdo para PERSONAL SUJETO A GRÁFICOS



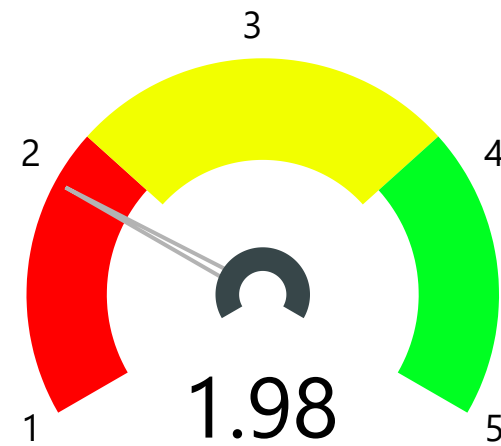
Satisfacción Global del Acuerdo para PERSONAL NO SUJETO A GRÁFICOS



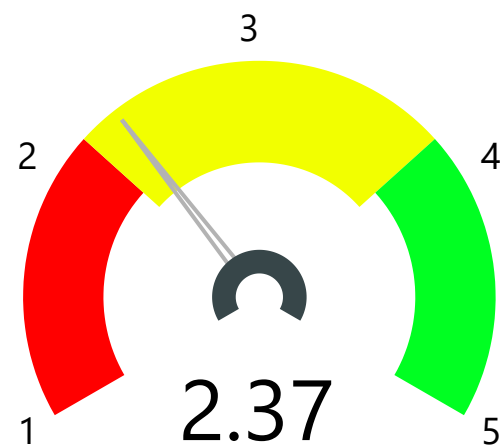
Satisfacción sobre la JORNADA REDUCIDA EN VERANO DE 6,5 HORAS



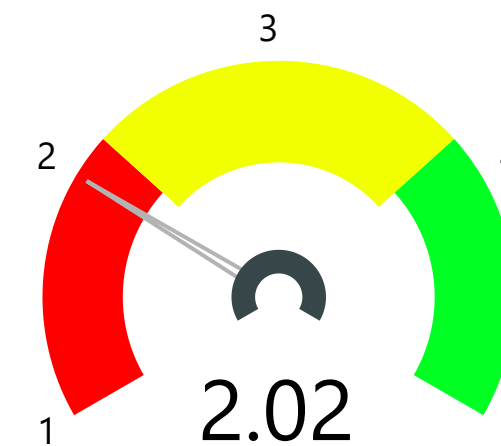
Satisfacción sobre los 2 DÍAS DE RJ FIJADOS POR LA EMPRESA



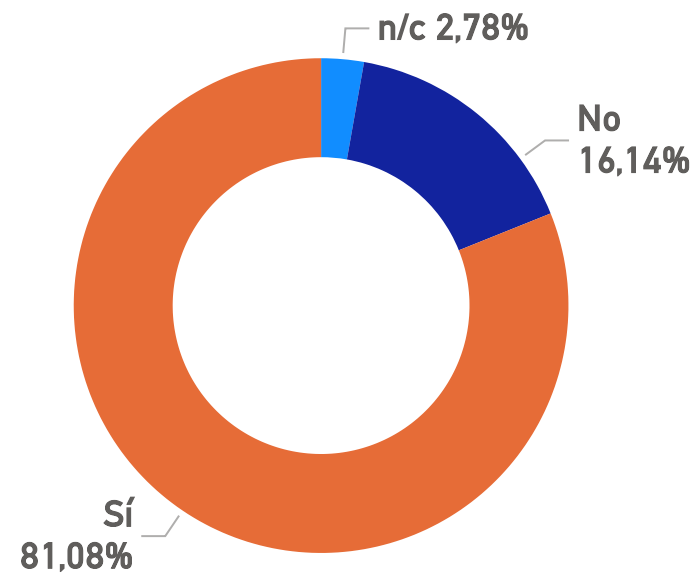
Satisfacción sobre la PROPUESTA TRANSITORIA PARA 2023



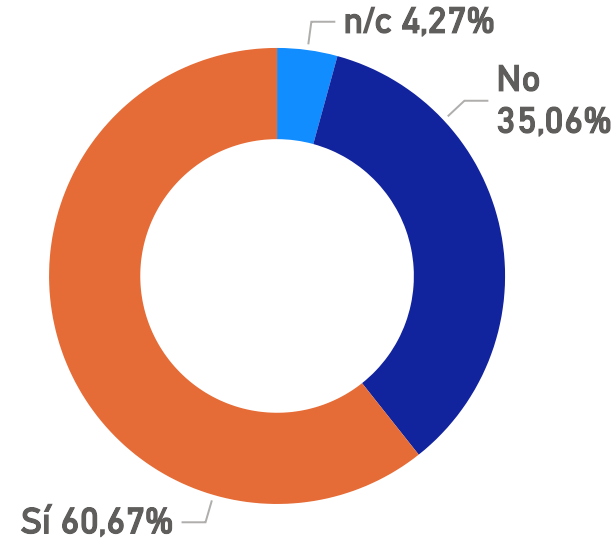
Satisfacción sobre los SINDICATOS NEGOCIADORES DEL ACUERDO



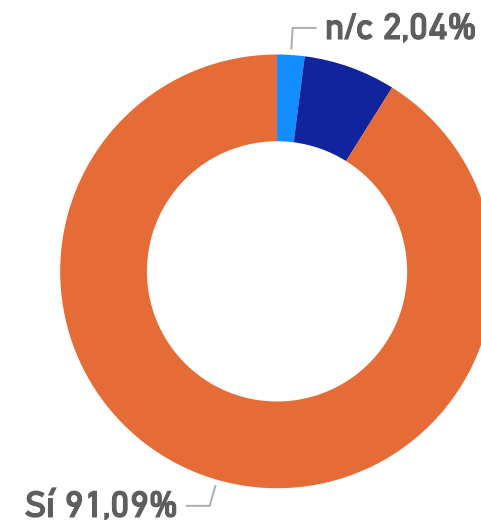
Con este acuerdo, ¿consideras que es indispensable que las VACACIONES pasen de computarse de días naturales a DÍAS LABORALES?



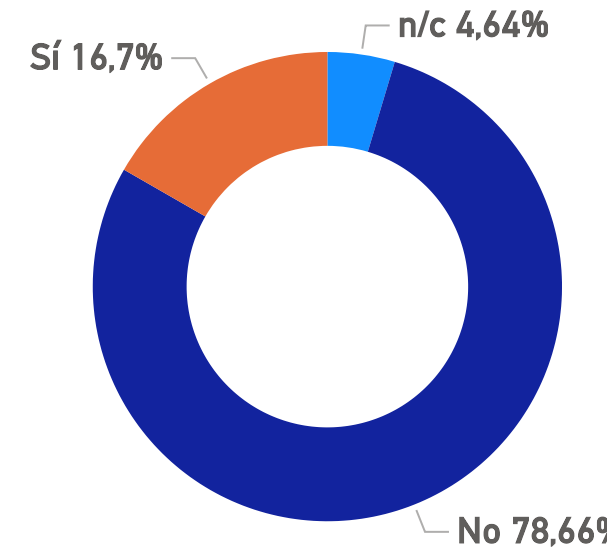
¿Estarías realmente dispuesto EJERCER TU DERECHO A HUELGA para exigir una nueva negociación?



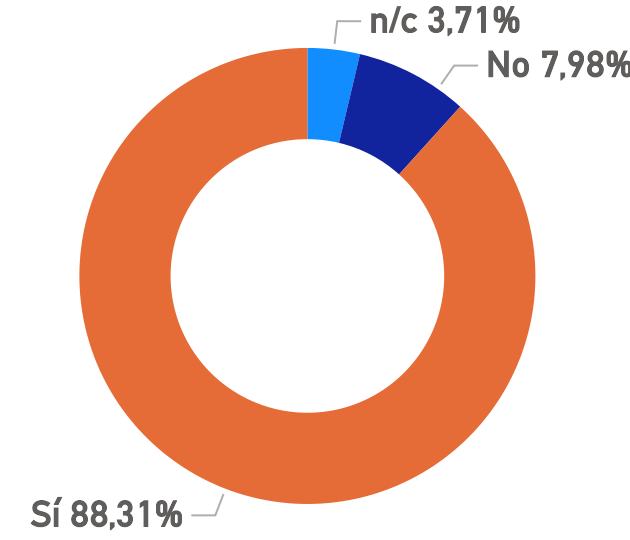
¿A favor de que el ACUERDO FUERA SOMETIDO A VOTACIÓN entre todos los trabajadores de la empresa?



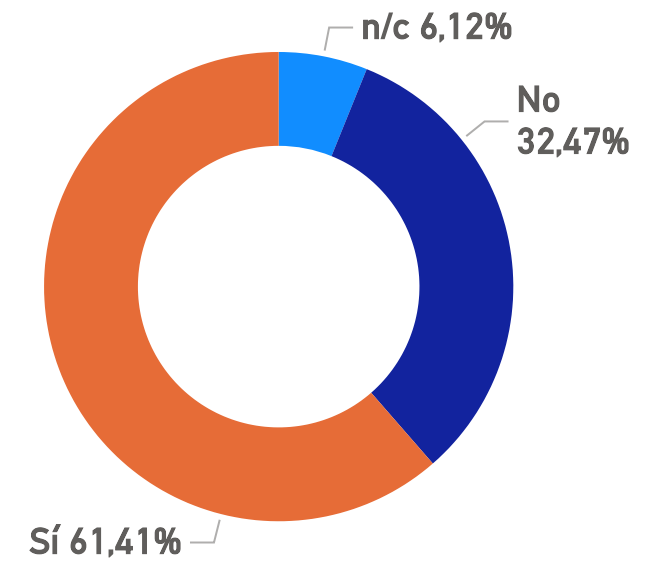
¿Consideras correcto que el PERSONAL CON JORNADA PARTIDA tenga que seguir aplicándola durante el periodo estival de jornada reducida?



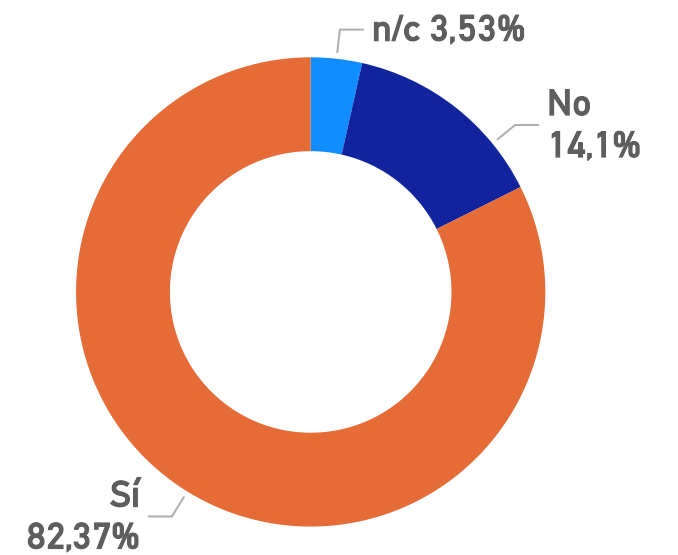
¿Crees que es indispensable que se abra una NEGOCIACIÓN REAL PARA LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL con todos los sindicatos?



¿Crees que es el momento de exigir a la empresa que INCORPORA LA CLAVE POR JORNADA PARTIDA por defecto a todos los mandos intermedios?



¿Consideras que es indispensable que nuestro SINDICATO CCP esté presente en una hipotética NEGOCIACIÓN EXTRAORDINARIA?



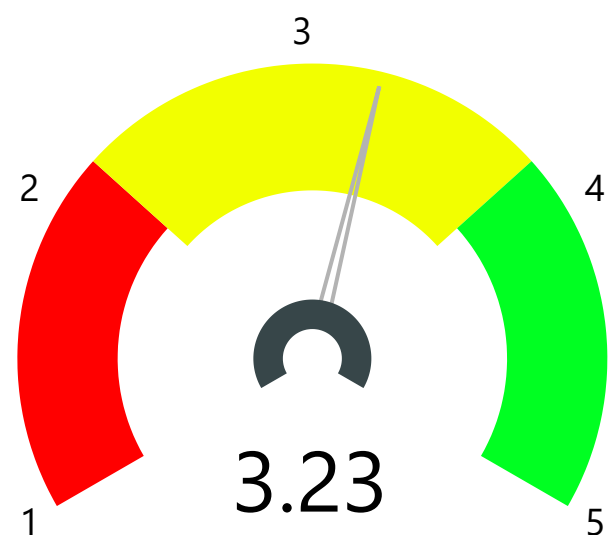
ENCUESTA SEPT. REDUCCIÓN 35h - 475 votos RESULTADOS PERSONAL NO SUJETO A GRÁFICOS

FILTROS

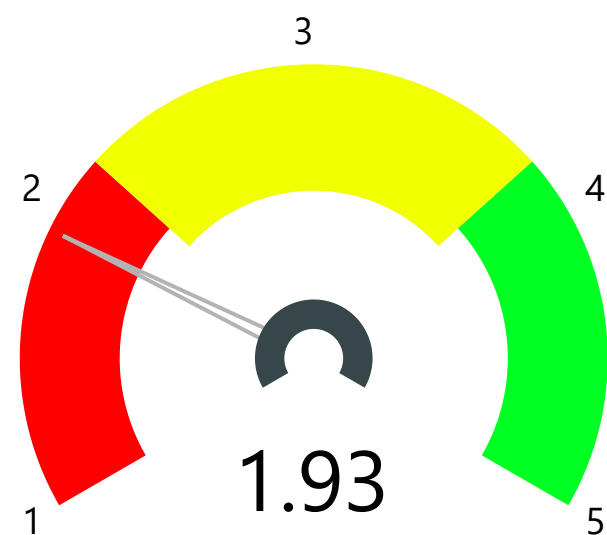
Colectivo Profesional Trabajo a Gráficos

Selección múltiple No

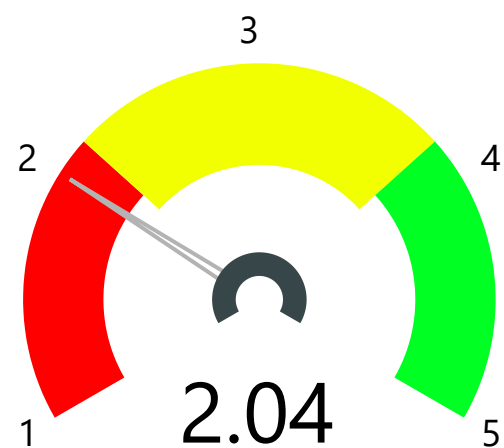
Satisfacción Global del Acuerdo para PERSONAL SUJETO A GRÁFICOS



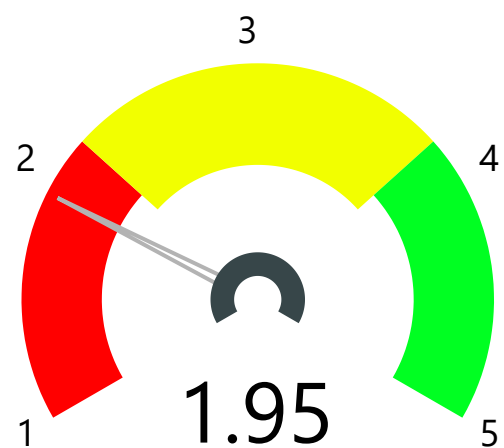
Satisfacción Global del Acuerdo para PERSONAL NO SUJETO A GRÁFICOS



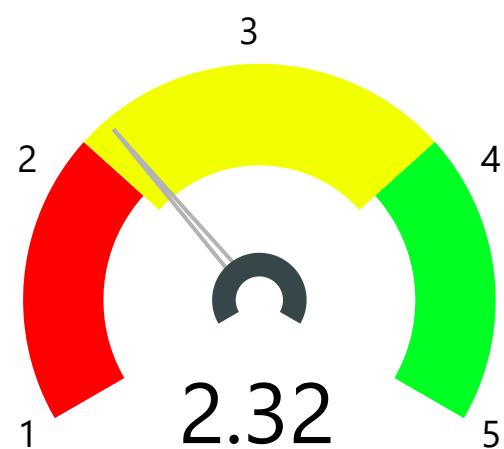
Satisfacción sobre la JORNADA REDUCIDA EN VERANO DE 6,5 HORAS



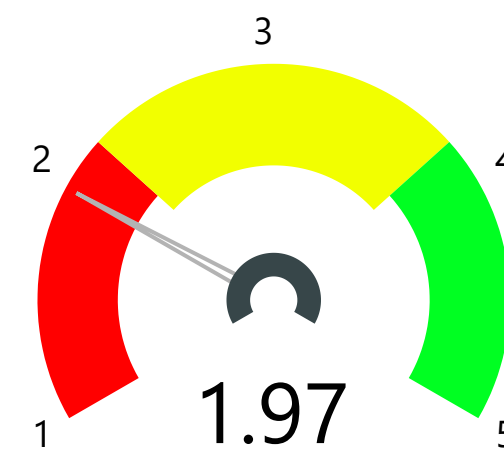
Satisfacción sobre los 2 DÍAS DE RJ FIJADOS POR LA EMPRESA



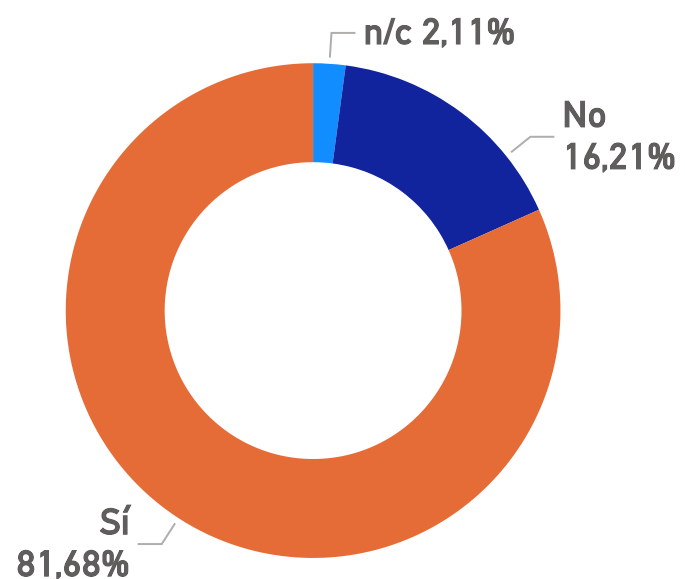
Satisfacción sobre la PROPUESTA TRANSITORIA PARA 2023



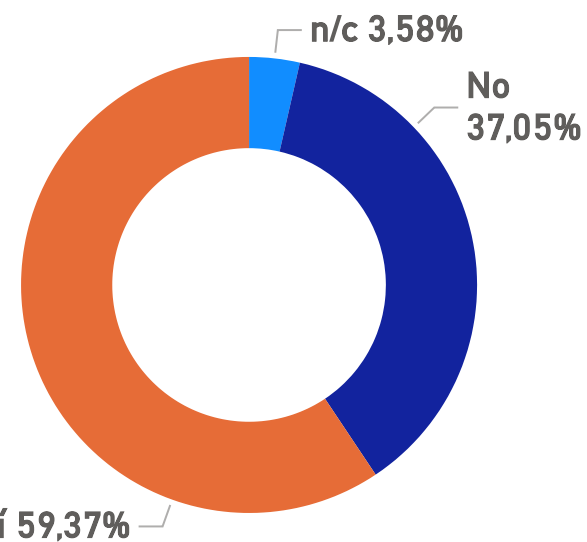
Satisfacción sobre los SINDICATOS NEGOCIADORES DEL ACUERDO



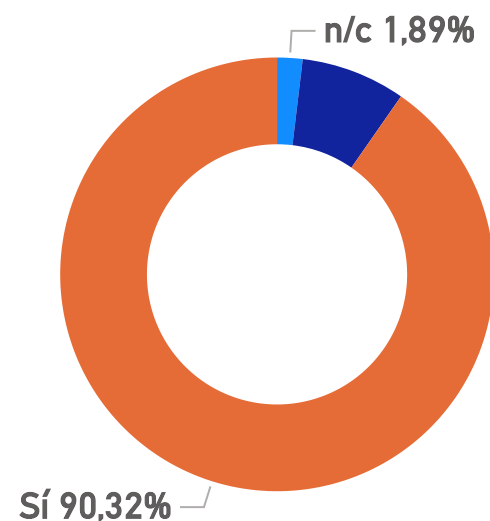
Con este acuerdo, ¿consideras que es indispensable que las VACACIONES pasen de computarse de días naturales a DÍAS LABORALES?



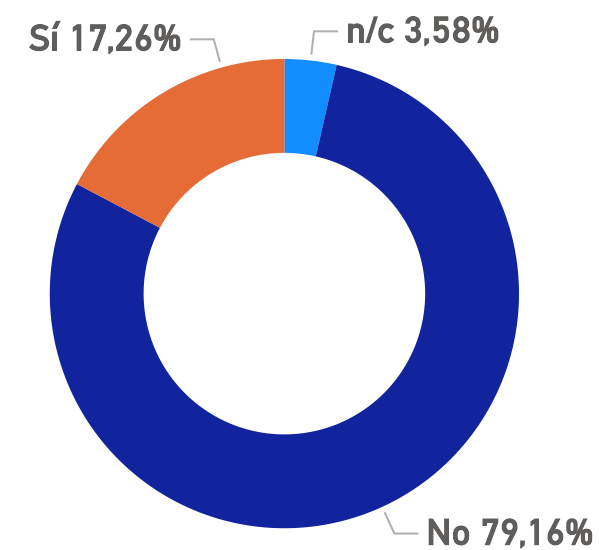
¿Estarías realmente dispuesto EJERCER TU DERECHO A HUELGA para exigir una nueva negociación?



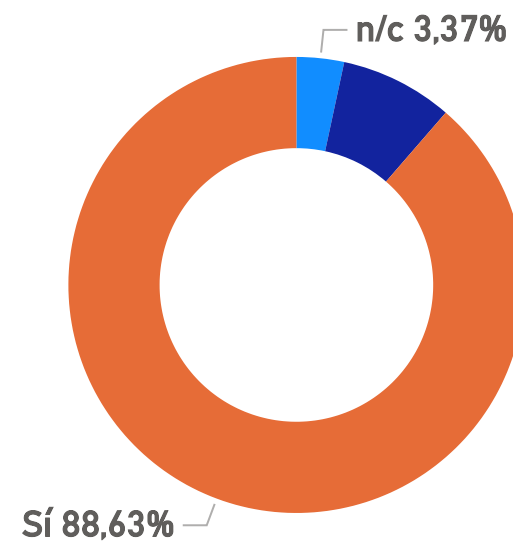
¿A favor de que el ACUERDO FUERA SOMETIDO A VOTACIÓN entre todos los trabajadores de la empresa?



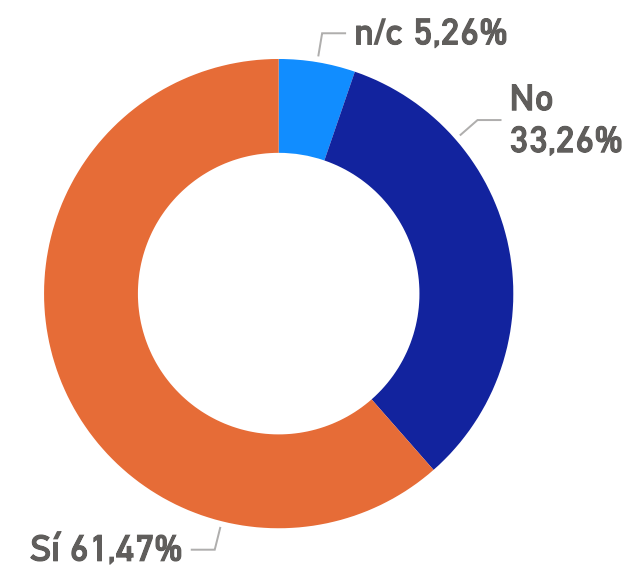
¿Consideras correcto que el PERSONAL CON JORNADA PARTIDA tenga que seguir aplicándola durante el periodo estival de jornada reducida?



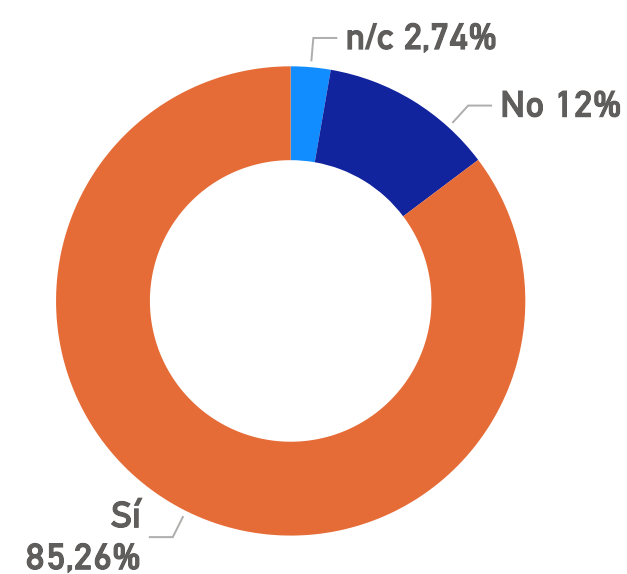
¿Crees que es indispensable que se abra una NEGOCIACIÓN REAL PARA LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL con todos los sindicatos?



¿Crees que es el momento de exigir a la empresa que INCORPORA LA CLAVE POR JORNADA PARTIDA por defecto a todos los mandos intermedios?



¿Consideras que es indispensable que nuestro SINDICATO CCP esté presente en una hipotética NEGOCIACIÓN EXTRAORDINARIA?



ENCUESTA SEPT. REDUCCIÓN 35h - 60 votos RESULTADOS PERSONAL SUJETO A GRÁFICOS

FILTROS

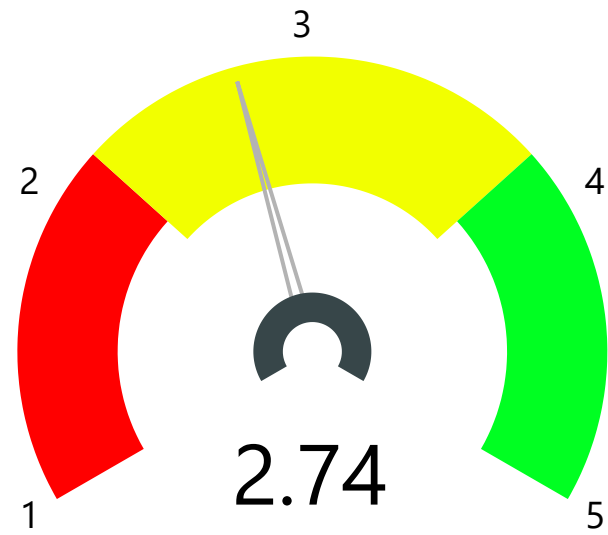
Colectivo Profesional

Trabajo a Gráficos

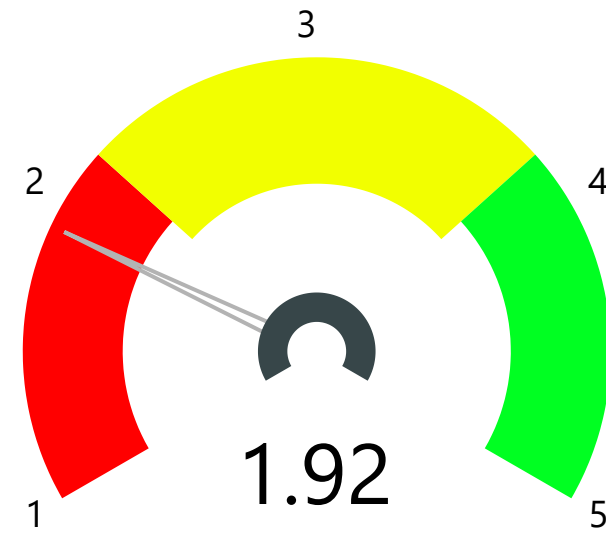
Selección múltiple

Sí

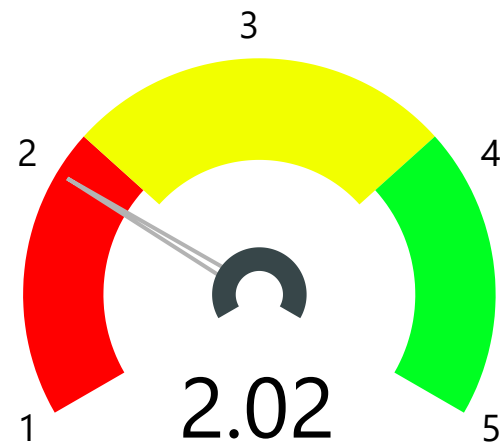
Satisfacción Global del Acuerdo para PERSONAL SUJETO A GRÁFICOS



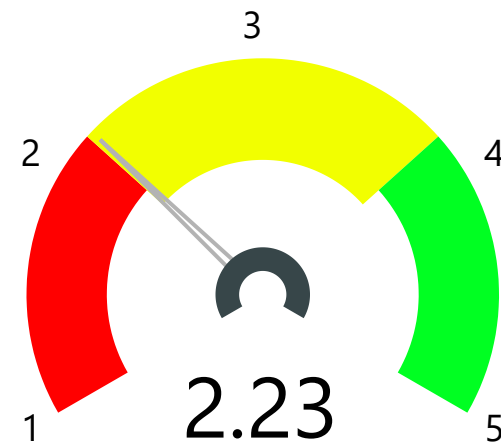
Satisfacción Global del Acuerdo para PERSONAL NO SUJETO A GRÁFICOS



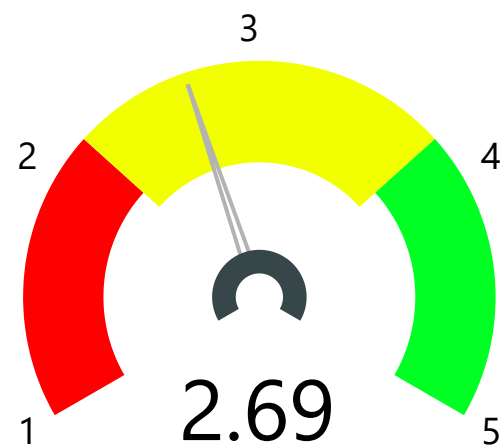
Satisfacción sobre la JORNADA REDUCIDA EN VERANO DE 6,5 HORAS



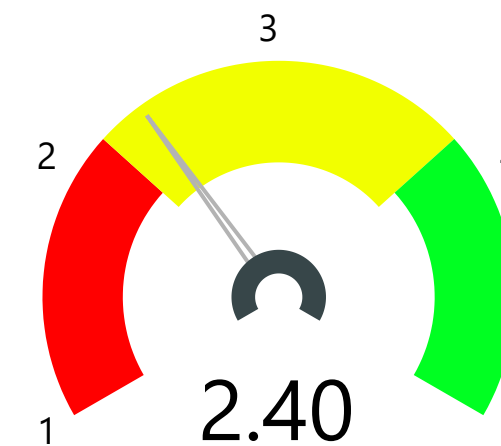
Satisfacción sobre los 2 DÍAS DE RJ FIJADOS POR LA EMPRESA



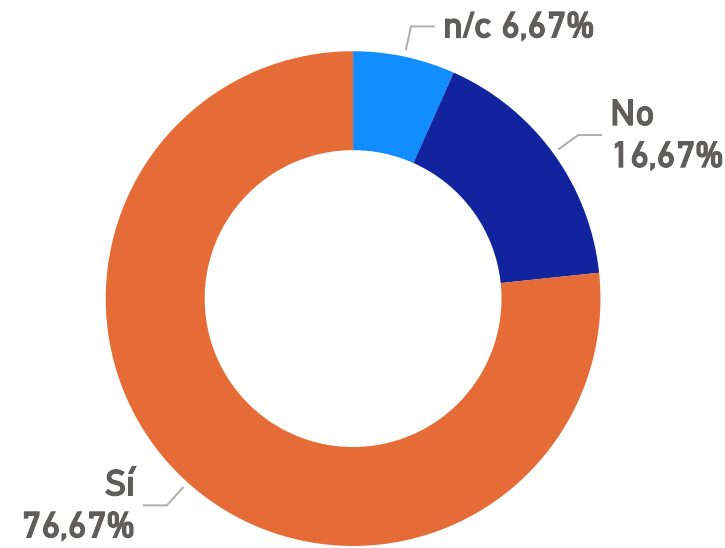
Satisfacción sobre la PROPUESTA TRANSITORIA PARA 2023



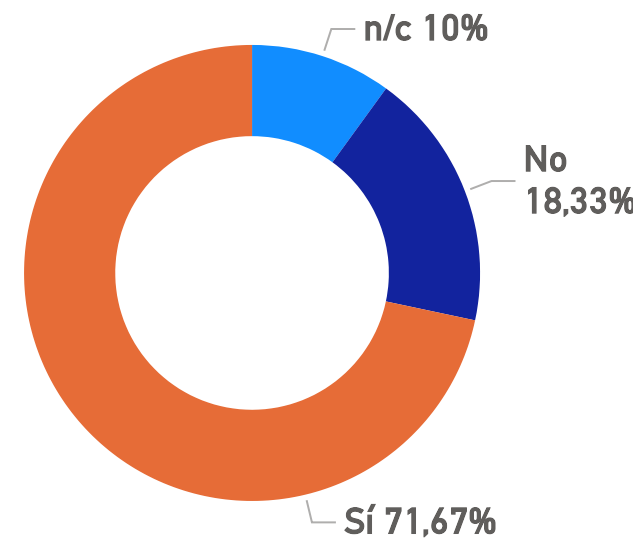
Satisfacción sobre los SINDICATOS NEGOCIADORES DEL ACUERDO



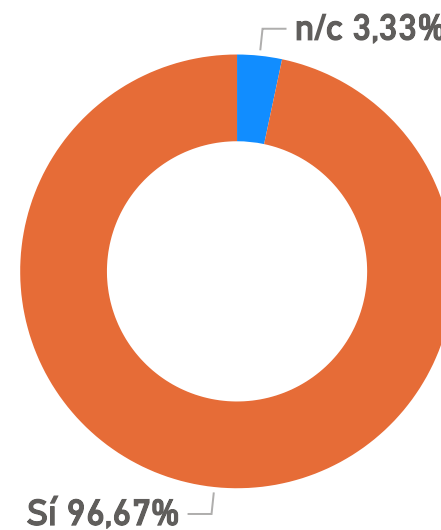
Con este acuerdo, ¿consideras que es indispensable que las VACACIONES pasen de computarse de días naturales a DÍAS LABORALES?



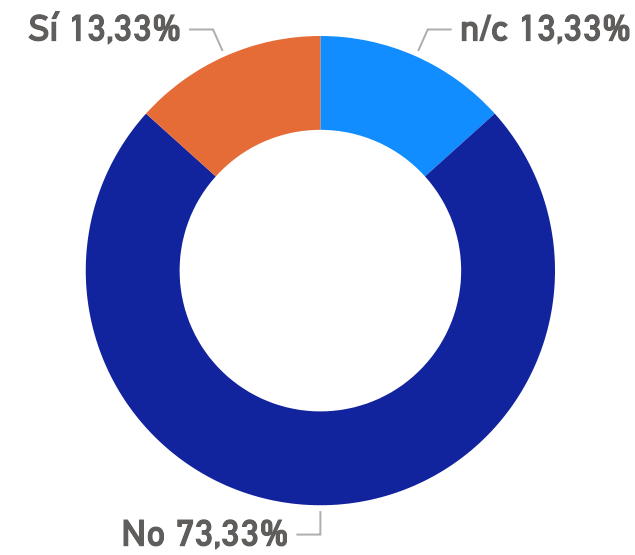
¿Estarías realmente dispuesto EJERCER TU DERECHO A HUELGA para exigir una nueva negociación?



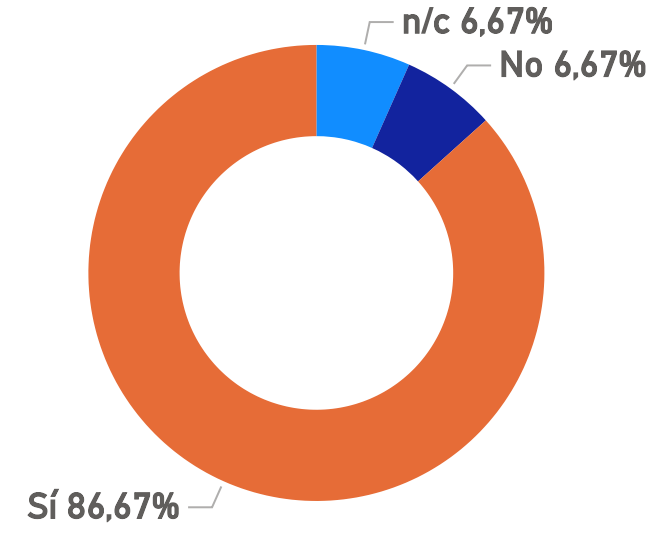
¿A favor de que el ACUERDO FUERA SOMETIDO A VOTACIÓN entre todos los trabajadores de la empresa?



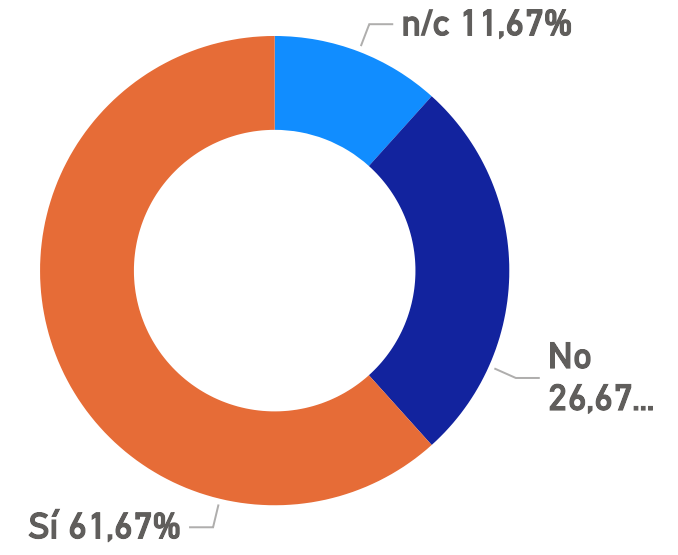
¿Consideras correcto que el PERSONAL CON JORNADA PARTIDA tenga que seguir aplicándola durante el periodo estival de jornada reducida?



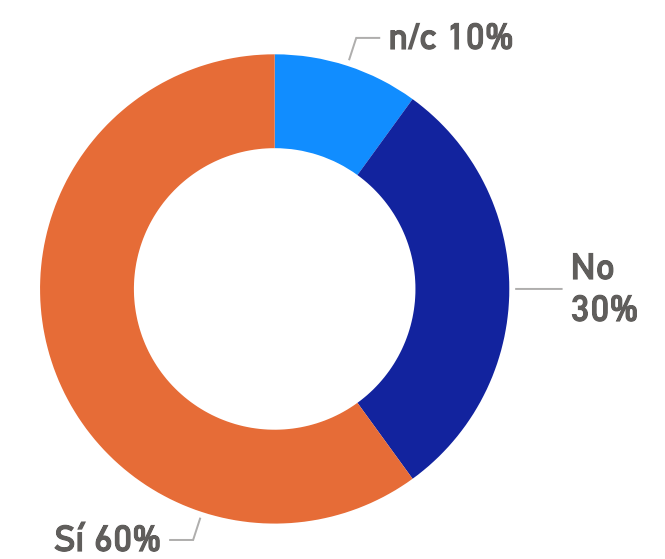
¿Crees que es indispensable que se abra una NEGOCIACIÓN REAL PARA LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL con todos los sindicatos?



¿Crees que es el momento de exigir a la empresa que INCORPORA LA CLAVE POR JORNADA PARTIDA por defecto a todos los mandos intermedios?



¿Consideras que es indispensable que nuestro SINDICATO CCP esté presente en una hipotética NEGOCIACIÓN EXTRAORDINARIA?



ENCUESTA SEPT. REDUCCIÓN 35h - 107 votos RESULTADOS PERSONAL OPERATIVO

FILTROS

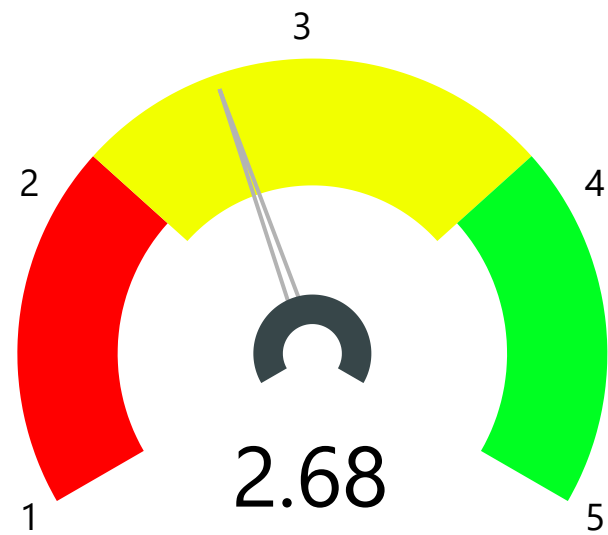
Colectivo Profesional

Trabajo a Gráficos

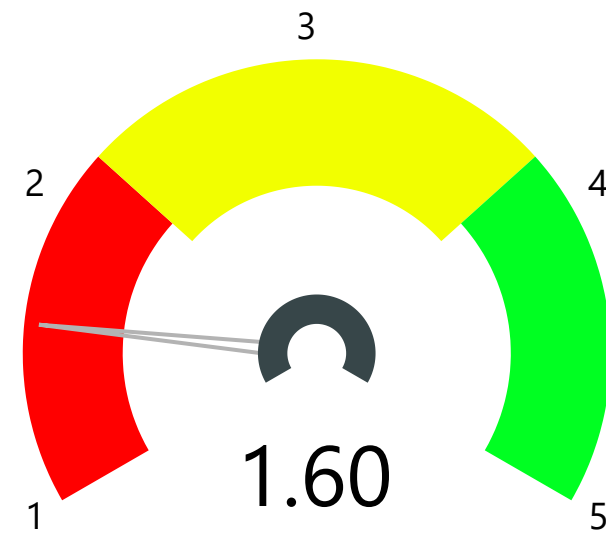
Personal Operativo (colegio ...)

Todas

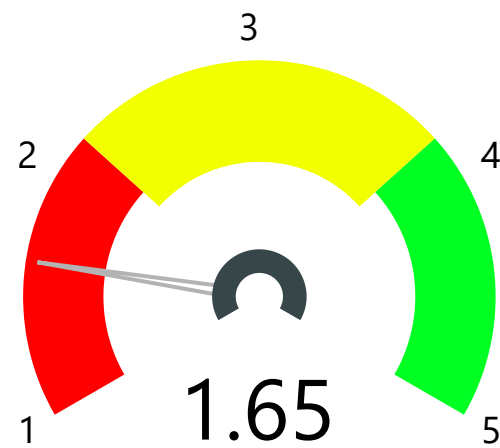
Satisfacción Global del Acuerdo para PERSONAL SUJETO A GRÁFICOS



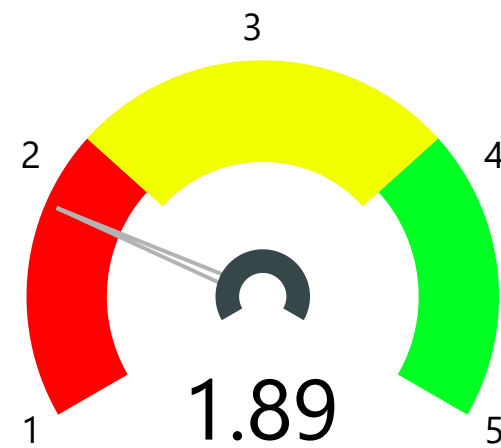
Satisfacción Global del Acuerdo para PERSONAL NO SUJETO A GRÁFICOS



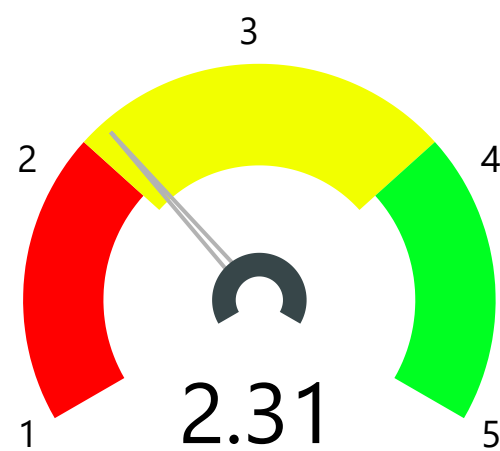
Satisfacción sobre la JORNADA REDUCIDA EN VERANO DE 6,5 HORAS



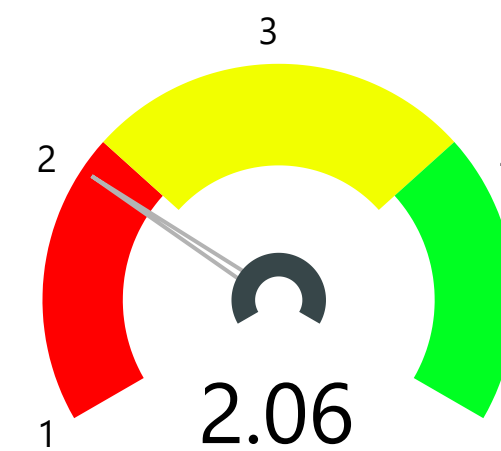
Satisfacción sobre los 2 DÍAS DE RJ FIJADOS POR LA EMPRESA



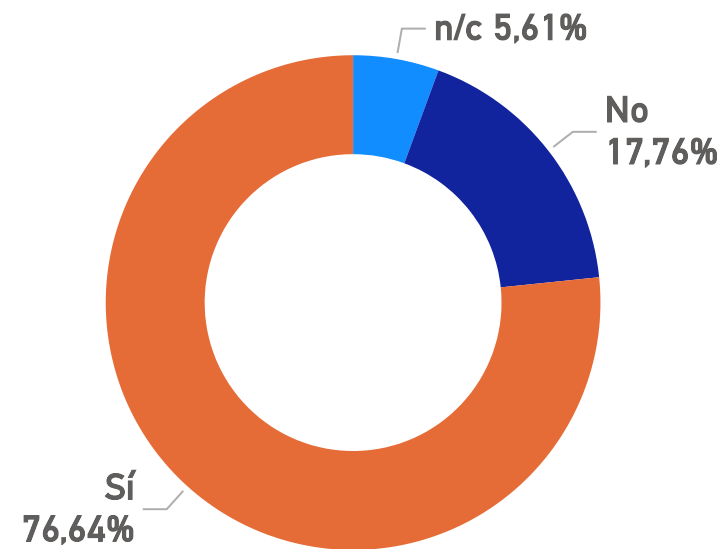
Satisfacción sobre la PROPUESTA TRANSITORIA PARA 2023



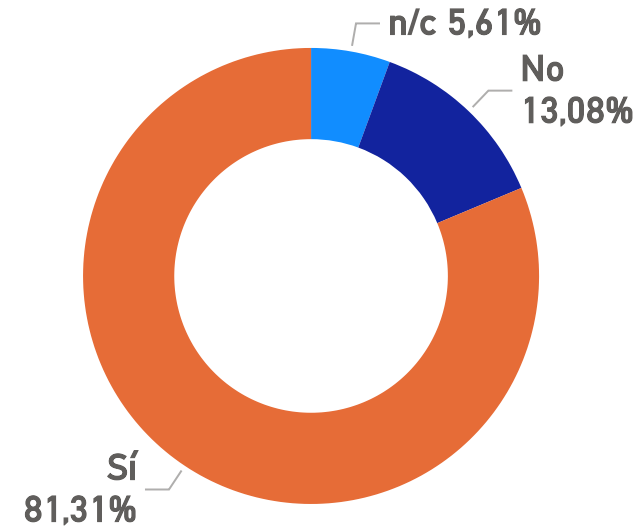
Satisfacción sobre los SINDICATOS NEGOCIADORES DEL ACUERDO



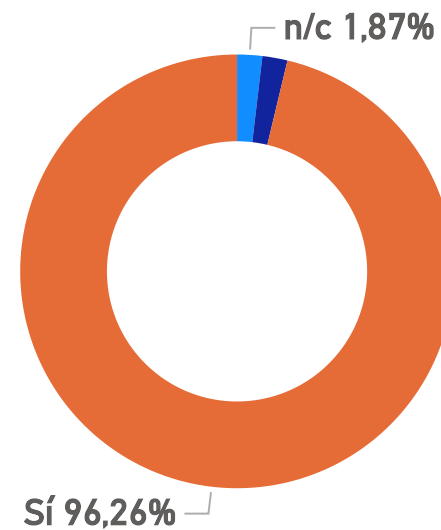
Con este acuerdo, ¿consideras que es indispensable que las VACACIONES pasen de computarse de días naturales a DÍAS LABORALES?



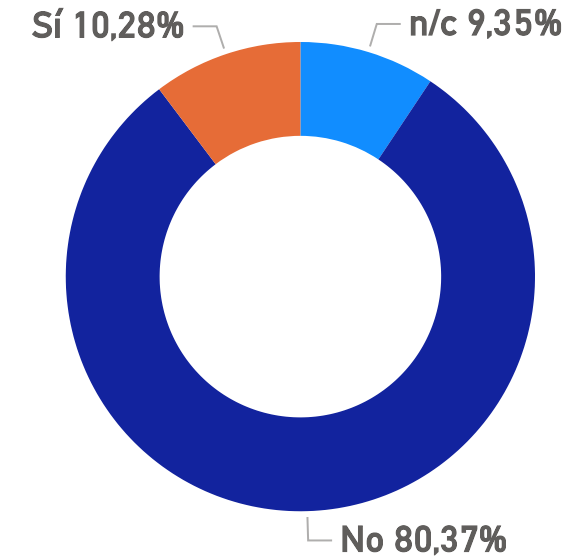
¿Estarías realmente dispuesto EJERCER TU DERECHO A HUELGA para exigir una nueva negociación?



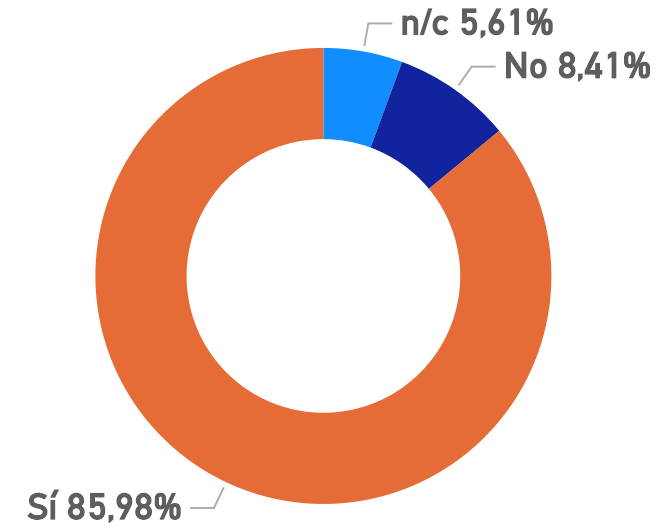
¿A favor de que el ACUERDO FUERA SOMETIDO A VOTACIÓN entre todos los trabajadores de la empresa?



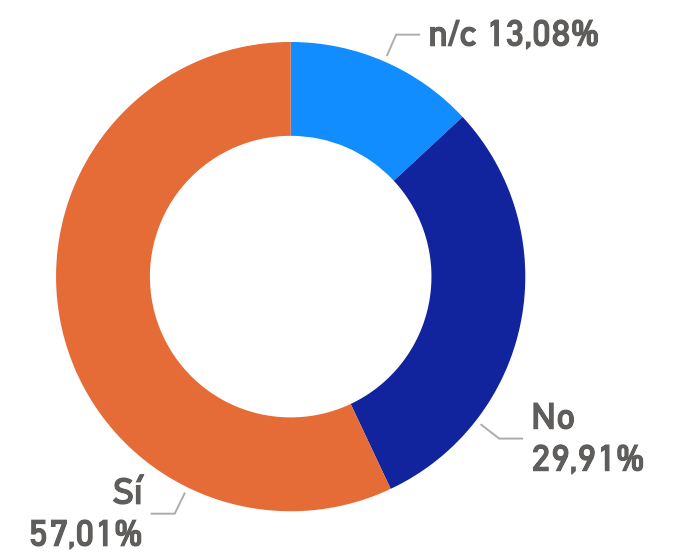
¿Consideras correcto que el PERSONAL CON JORNADA PARTIDA tenga que seguir aplicándola durante el periodo estival de jornada reducida?



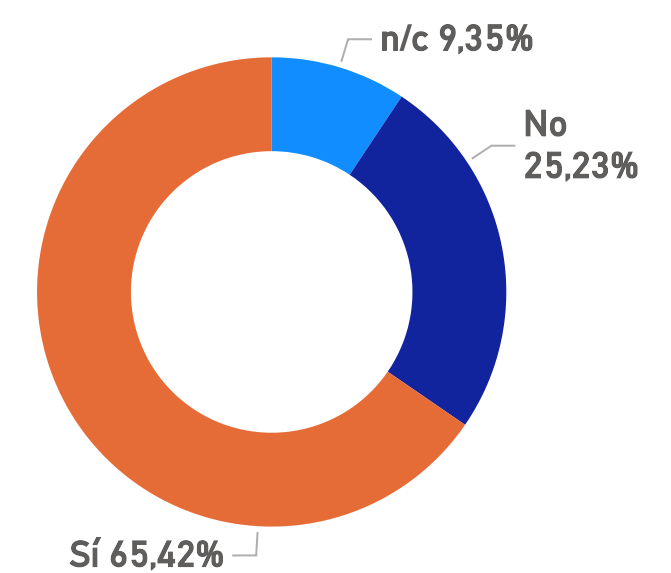
¿Crees que es indispensable que se abra una NEGOCIACIÓN REAL PARA LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL con todos los sindicatos?



¿Crees que es el momento de exigir a la empresa que INCORPORA LA CLAVE POR JORNADA PARTIDA por defecto a todos los mandos intermedios?



¿Consideras que es indispensable que nuestro SINDICATO CCP esté presente en una hipotética NEGOCIACIÓN EXTRAORDINARIA?



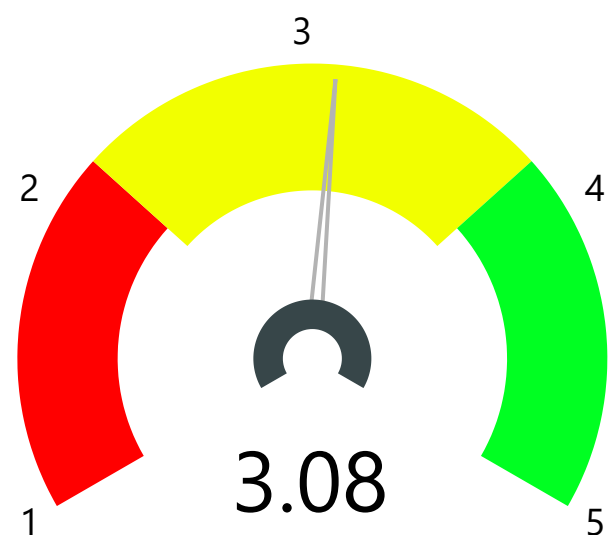
ENCUESTA SEPT. REDUCCIÓN 35h - 48 votos RESULTADOS PERSONAL ADMINISTRATIVO

FILTROS

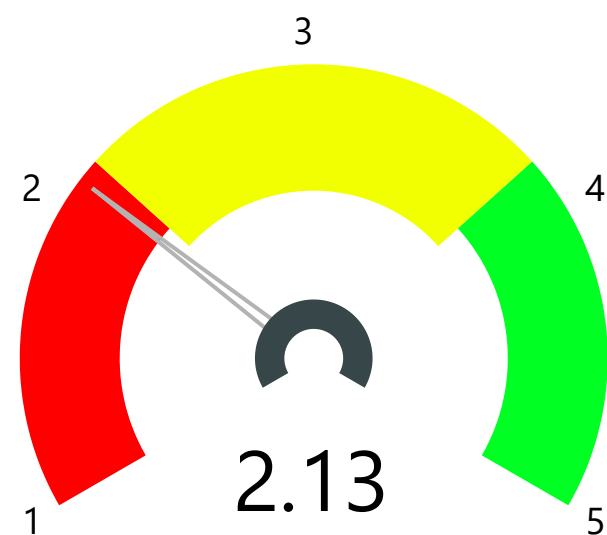
Colectivo Profesional ▼ Trabajo a Gráficos ▼

Administrativo ▼ Todas ▼

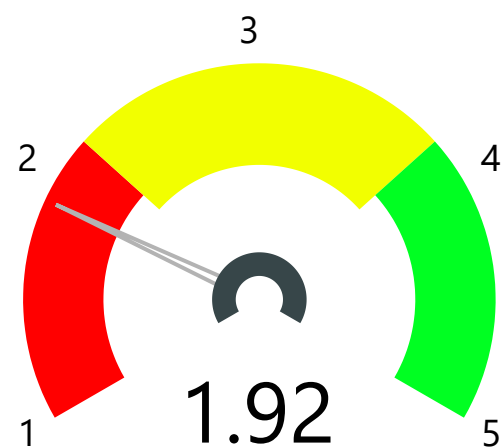
Satisfacción Global del Acuerdo para PERSONAL SUJETO A GRÁFICOS



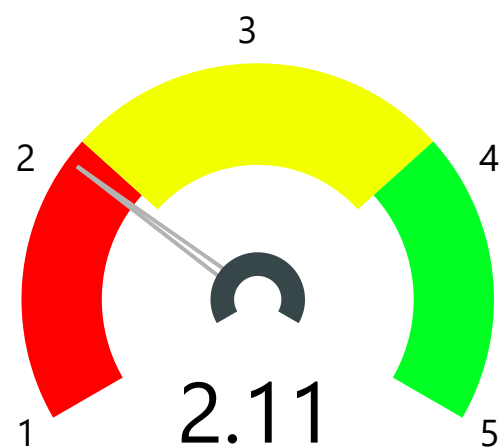
Satisfacción Global del Acuerdo para PERSONAL NO SUJETO A GRÁFICOS



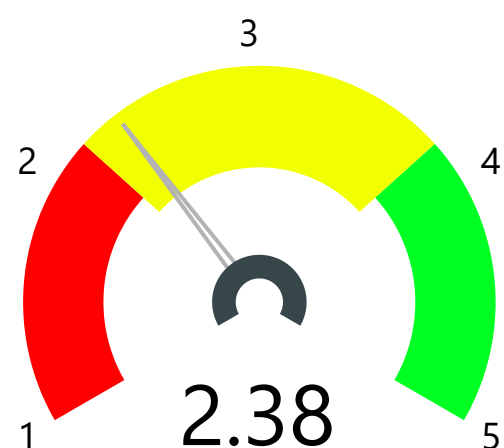
Satisfacción sobre la JORNADA REDUCIDA EN VERANO DE 6,5 HORAS



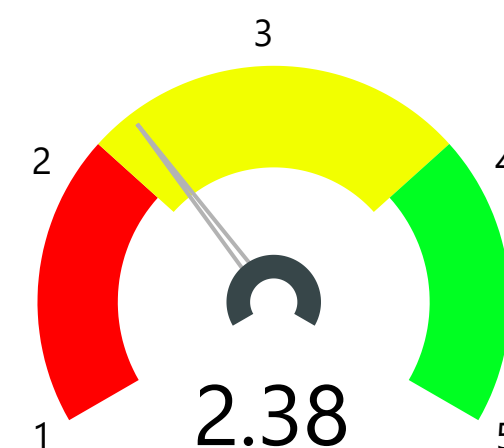
Satisfacción sobre los 2 DÍAS DE RJ FIJADOS POR LA EMPRESA



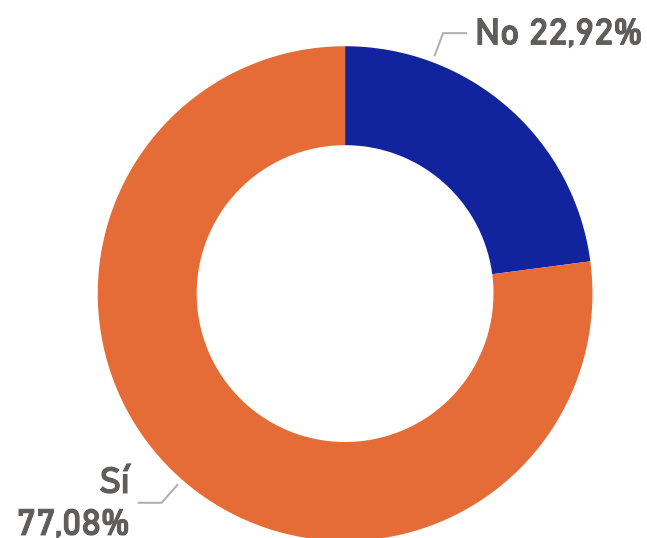
Satisfacción sobre la PROPUESTA TRANSITORIA PARA 2023



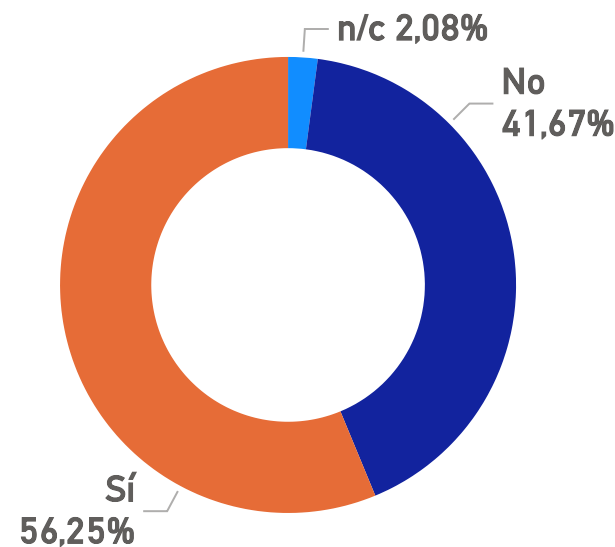
Satisfacción sobre los SINDICATOS NEGOCIADORES DEL ACUERDO



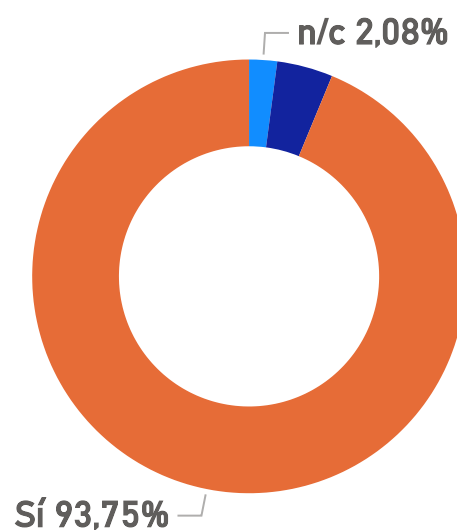
Con este acuerdo, ¿consideras que es indispensable que las VACACIONES pasen de computarse de días naturales a DÍAS LABORALES?



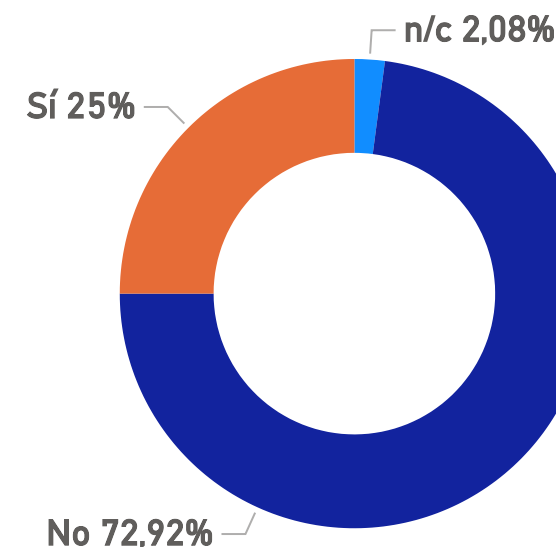
¿Estarías realmente dispuesto EJERCER TU DERECHO A HUELGA para exigir una nueva negociación?



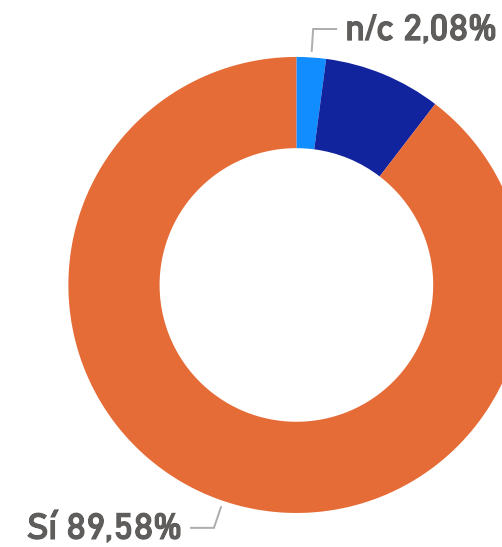
¿A favor de que el ACUERDO FUERA SOMETIDO A VOTACIÓN entre todos los trabajadores de la empresa?



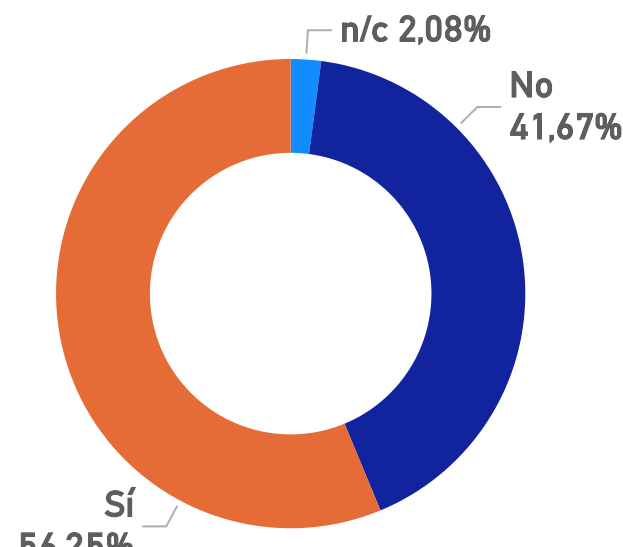
¿Consideras correcto que el PERSONAL CON JORNADA PARTIDA tenga que seguir aplicándola durante el periodo estival de jornada reducida?



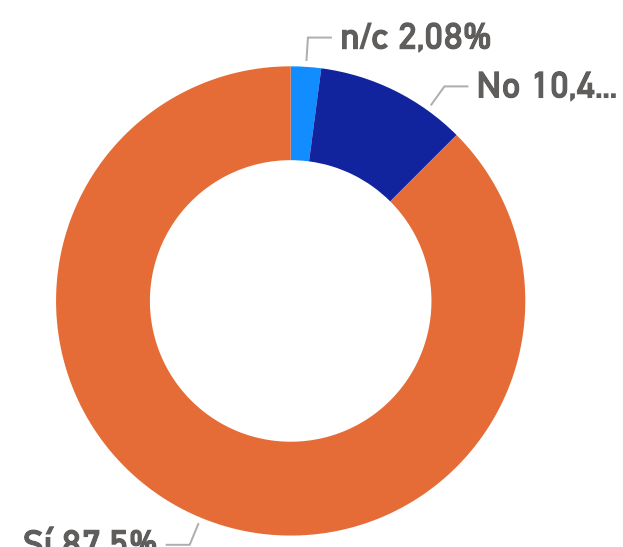
¿Crees que es indispensable que se abra una NEGOCIACIÓN REAL PARA LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL con todos los sindicatos?



¿Crees que es el momento de exigir a la empresa que INCORPORA LA CLAVE POR JORNADA PARTIDA por defecto a todos los mandos intermedios?



¿Consideras que es indispensable que nuestro SINDICATO CCP esté presente en una hipotética NEGOCIACIÓN EXTRAORDINARIA?



ENCUESTA SEPT. REDUCCIÓN 35h - 157 votos

RESULTADOS CUADROS / MANDOS INTERMEDIOS

FILTROS

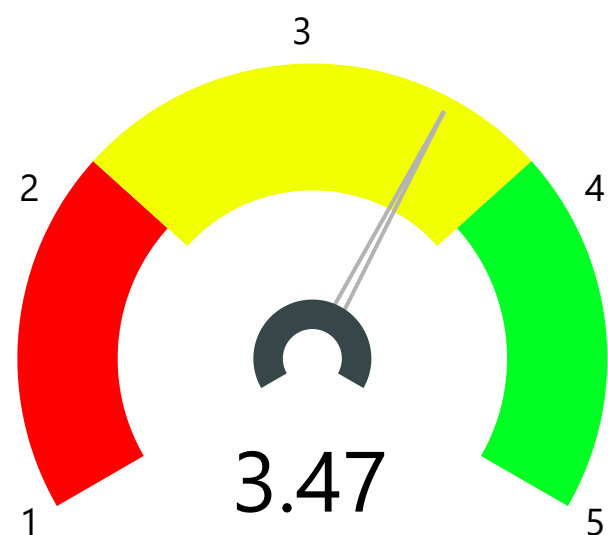
Colectivo Profesional

Trabajo a Gráficos

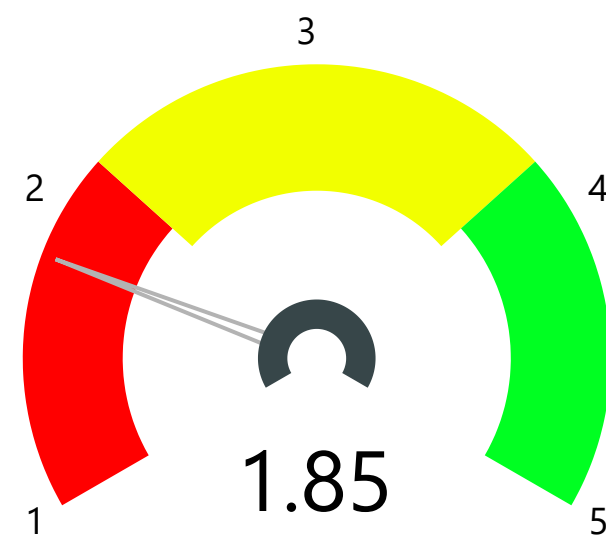
Mando Intermedio / Cuadro ...

Todas

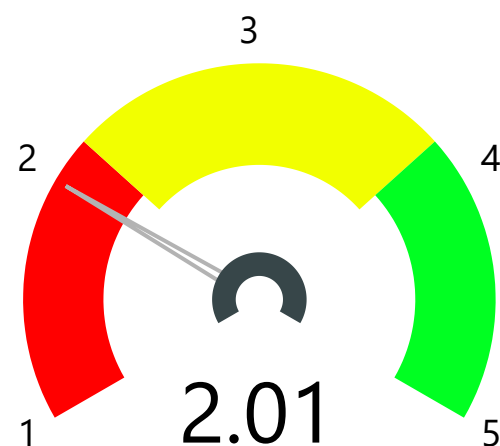
Satisfacción Global del Acuerdo para PERSONAL SUJETO A GRÁFICOS



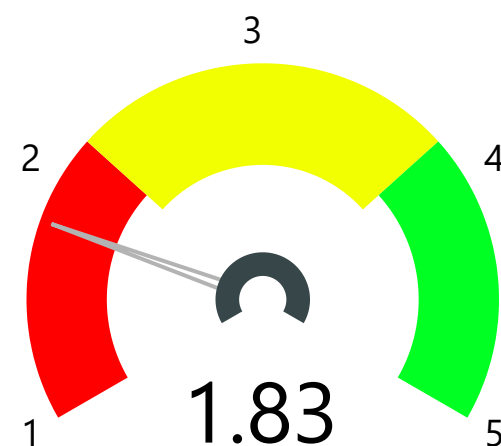
Satisfacción Global del Acuerdo para PERSONAL NO SUJETO A GRÁFICOS



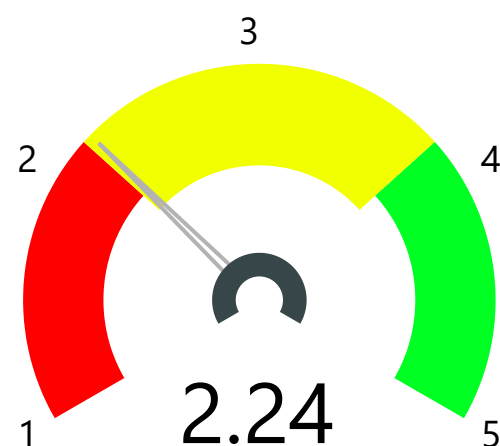
Satisfacción sobre la JORNADA REDUCIDA EN VERANO DE 6,5 HORAS



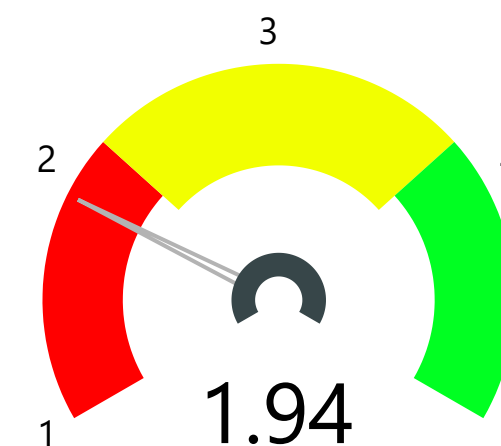
Satisfacción sobre los 2 DÍAS DE RJ FIJADOS POR LA EMPRESA



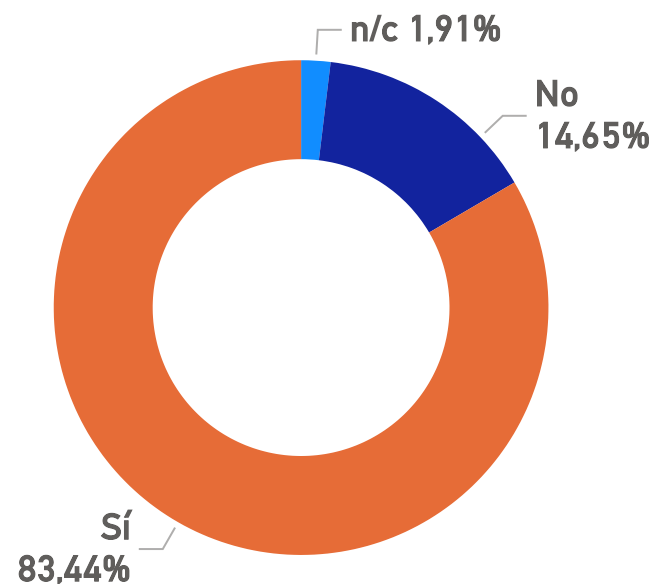
Satisfacción sobre la PROPUESTA TRANSITORIA PARA 2023



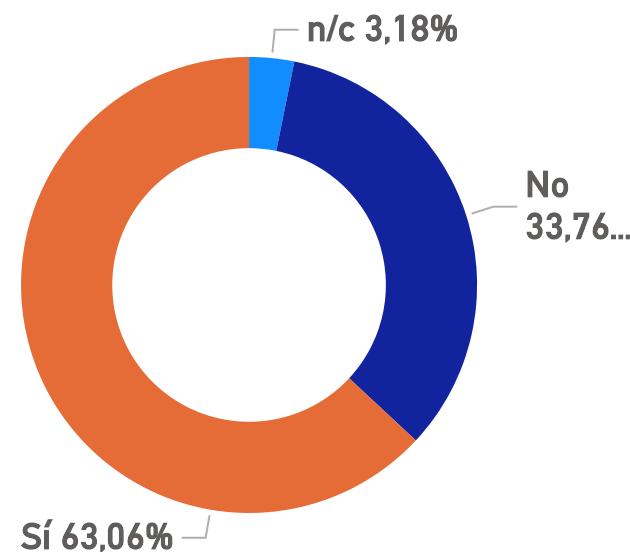
Satisfacción sobre los SINDICATOS NEGOCIADORES DEL ACUERDO



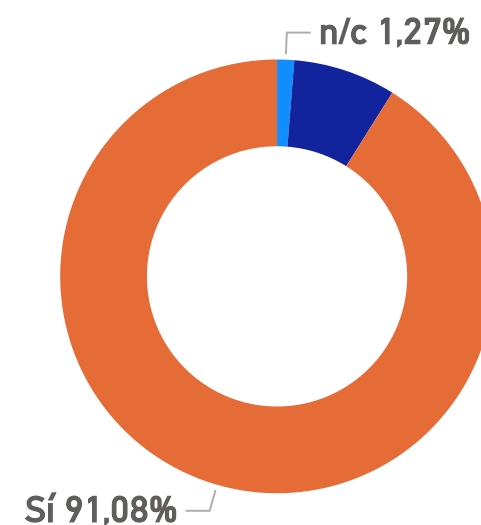
Con este acuerdo, ¿consideras que las VACACIONES pasen de computarse de días naturales a DÍAS LABORALES?



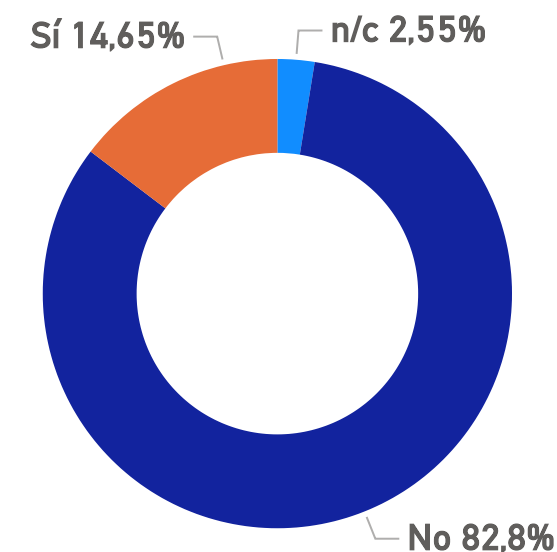
¿Estarías realmente dispuesto EJERCER TU DERECHO A HUELGA para exigir una nueva negociación?



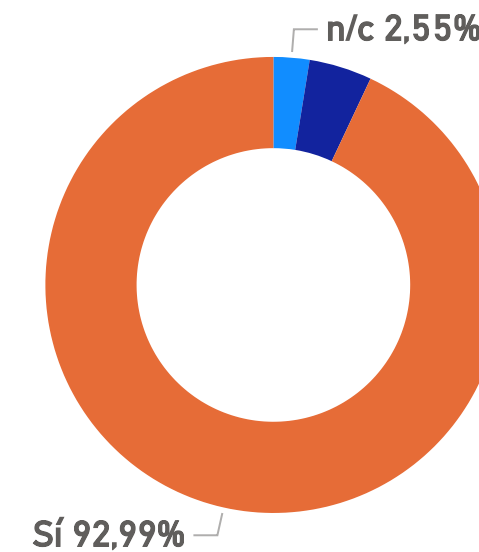
¿A favor de que el ACUERDO FUERA SOMETIDO A VOTACIÓN entre todos los trabajadores de la empresa?



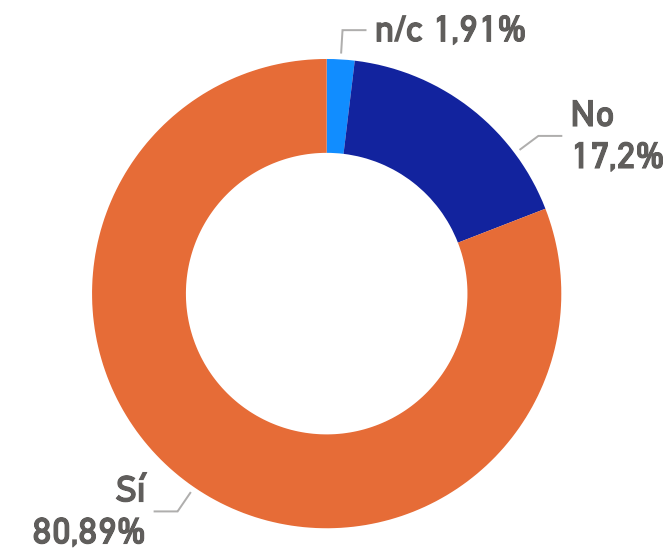
¿Consideras correcto que el PERSONAL CON JORNADA PARTIDA tenga que seguir aplicándola durante el periodo estival de jornada reducida?



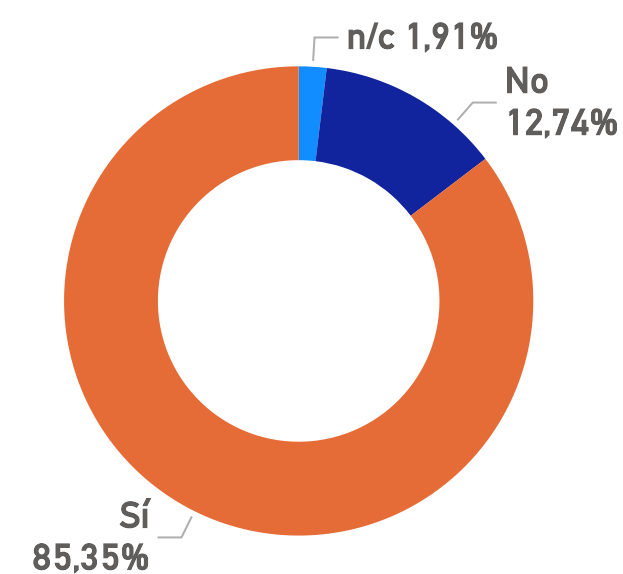
¿Crees que es indispensable que se abra una NEGOCIACIÓN REAL PARA LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL con todos los sindicatos?



¿Crees que es el momento de exigir a la empresa que INCORPORA LA CLAVE POR JORNADA PARTIDA por defecto a todos los mandos intermedios?



¿Consideras que es indispensable que nuestro SINDICATO CCP esté presente en una hipotética NEGOCIACIÓN EXTRAORDINARIA?



ENCUESTA SEPT. REDUCCIÓN 35h - 181 votos RESULTADOS ESTRUCTURA DE APOYO

FILTROS

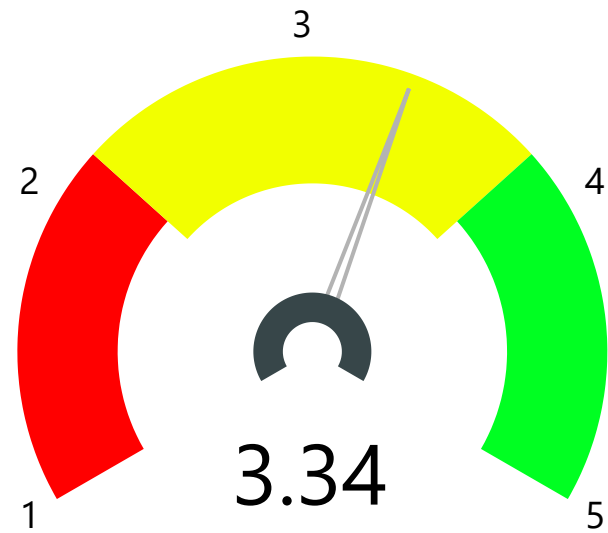
Colectivo Profesional

Trabajo a Gráficos

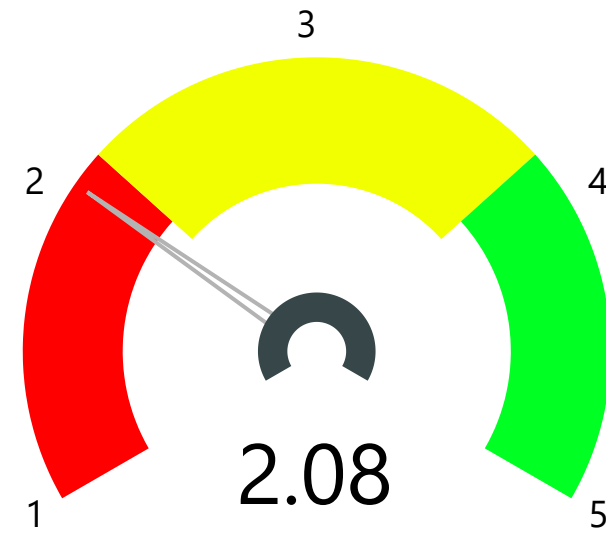
Estructura de Apoyo

Todas

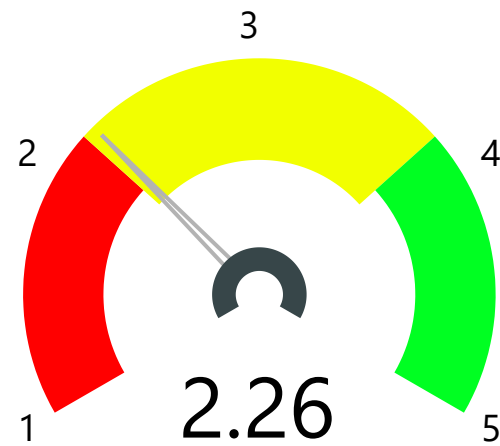
Satisfacción Global del Acuerdo para PERSONAL SUJETO A GRÁFICOS



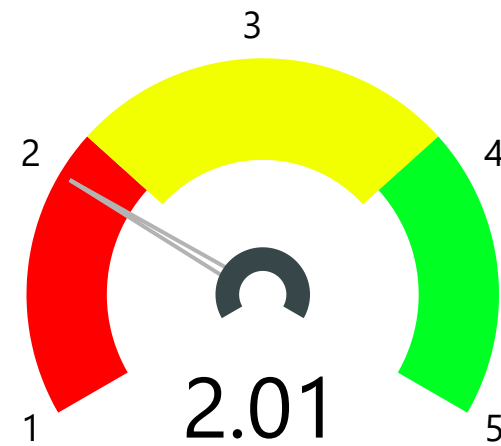
Satisfacción Global del Acuerdo para PERSONAL NO SUJETO A GRÁFICOS



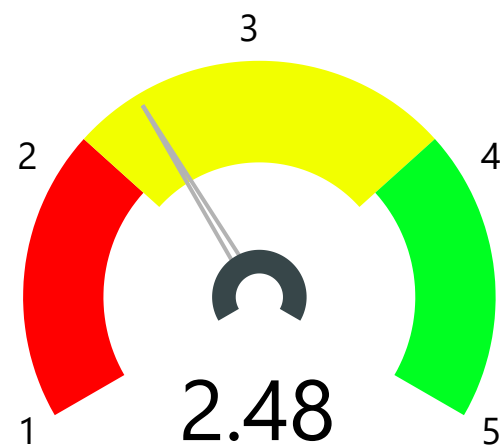
Satisfacción sobre la JORNADA REDUCIDA EN VERANO DE 6,5 HORAS



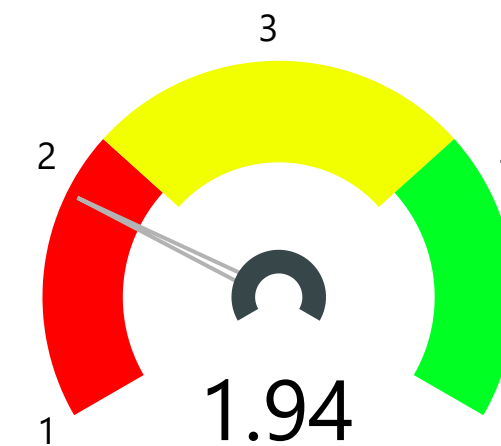
Satisfacción sobre los 2 DÍAS DE RJ FIJADOS POR LA EMPRESA



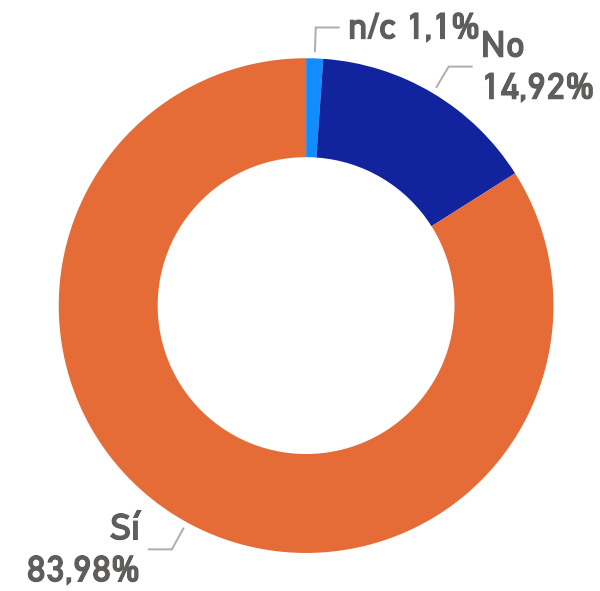
Satisfacción sobre la PROPUESTA TRANSITORIA PARA 2023



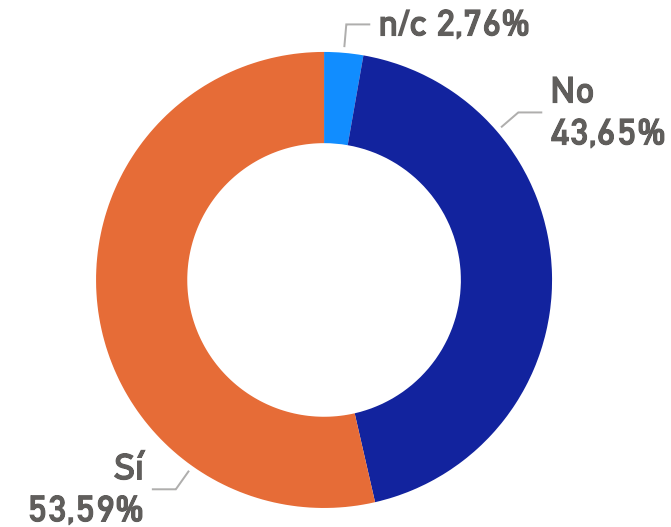
Satisfacción sobre los SINDICATOS NEGOCIADORES DEL ACUERDO



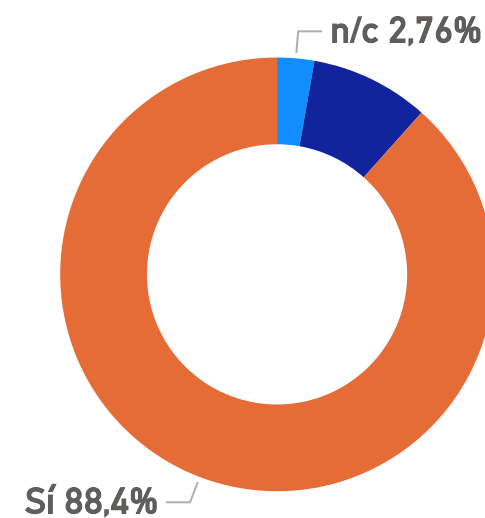
Con este acuerdo, ¿consideras que es indispensable que las VACACIONES pasen de computarse de días naturales a DÍAS LABORALES?



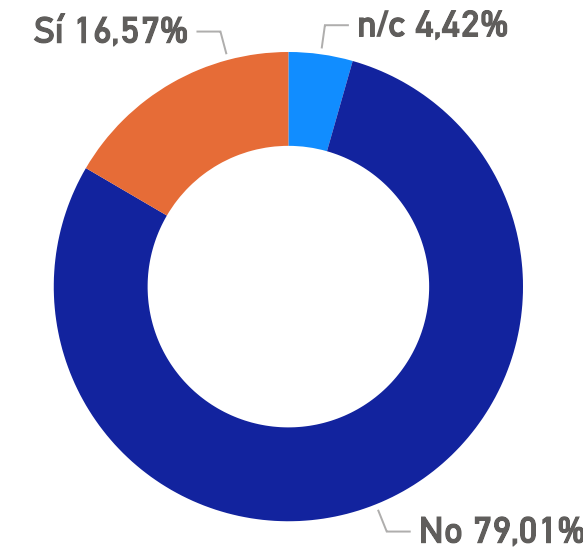
¿Estarías realmente dispuesto EJERCER TU DERECHO A HUELGA para exigir una nueva negociación?



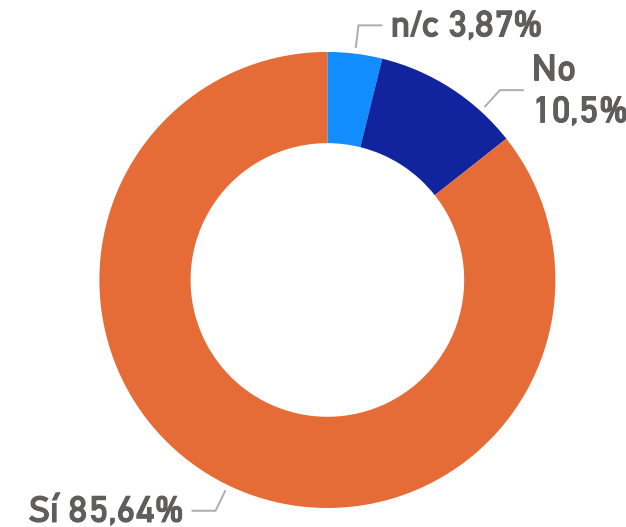
¿A favor de que el ACUERDO FUERA SOMETIDO A VOTACIÓN entre todos los trabajadores de la empresa?



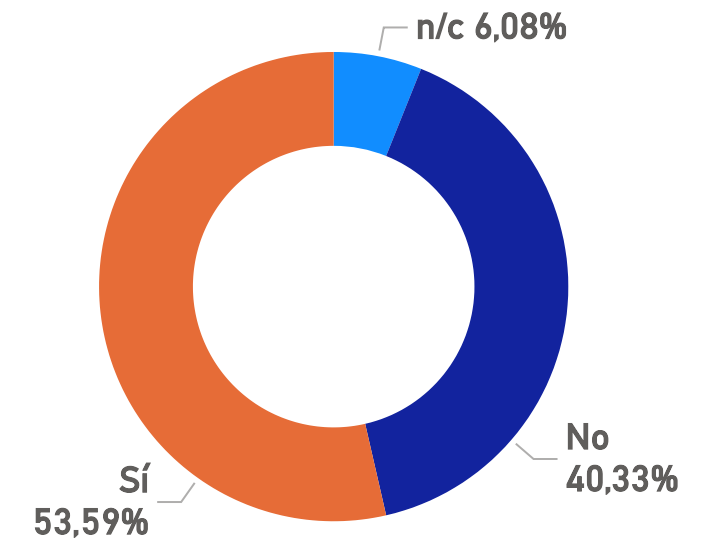
¿Consideras correcto que el PERSONAL CON JORNADA PARTIDA tenga que seguir aplicándola durante el periodo estival de jornada reducida?



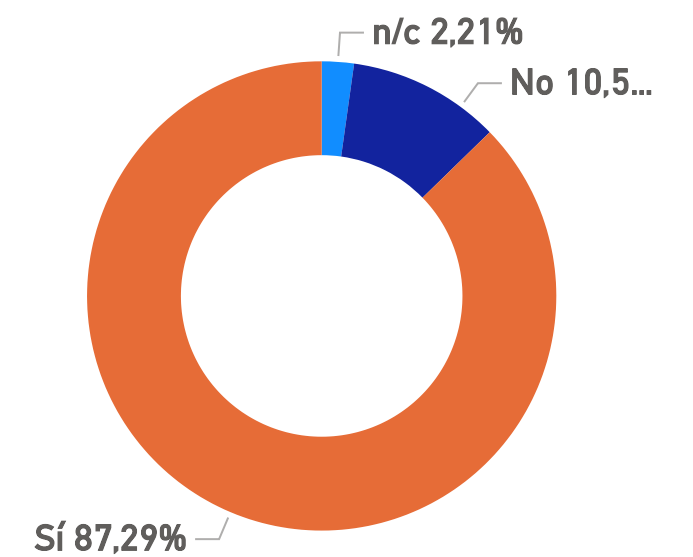
¿Crees que es indispensable que se abra una NEGOCIACIÓN REAL PARA LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL con todos los sindicatos?



¿Crees que es el momento de exigir a la empresa que INCORPORA LA CLAVE POR JORNADA PARTIDA por defecto a todos los mandos intermedios?



¿Consideras que es indispensable que nuestro SINDICATO CCP esté presente en una hipotética NEGOCIACIÓN EXTRAORDINARIA?



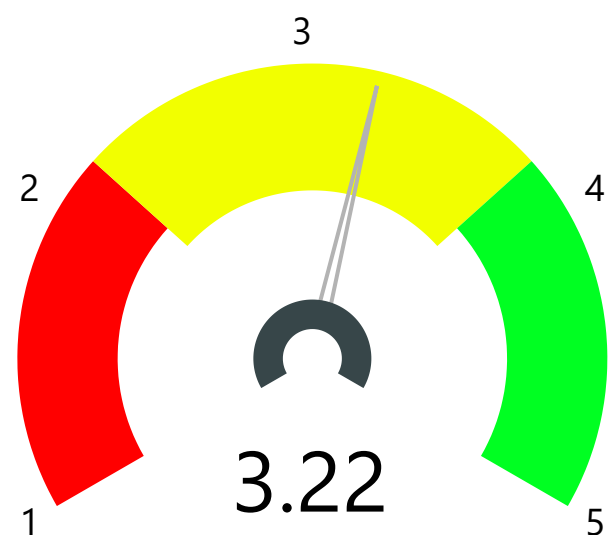
ENCUESTA SEPT. REDUCCIÓN 35h - 46 votos RESULTADOS ESTRUCTURA DIRECCIÓN

FILTROS

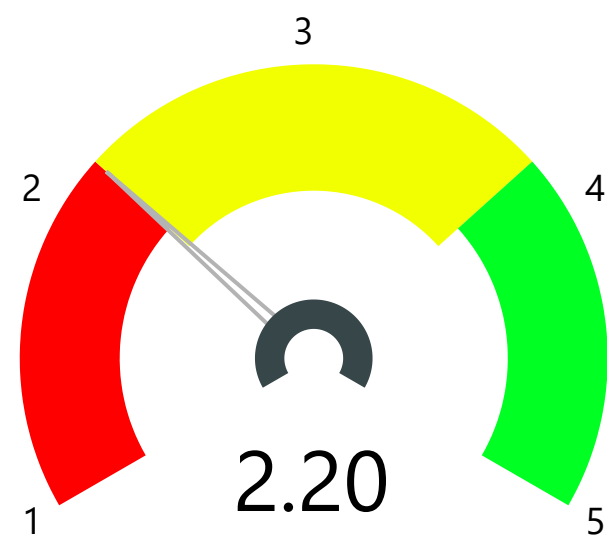
Colectivo Profesional ▼ Trabajo a Gráficos

Estructura de Dirección ▼ Todas ▼

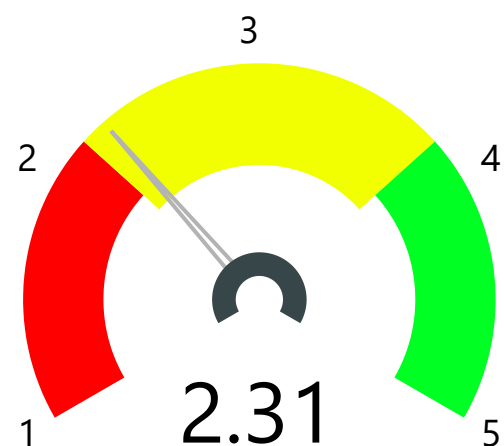
Satisfacción Global del Acuerdo para PERSONAL SUJETO A GRÁFICOS



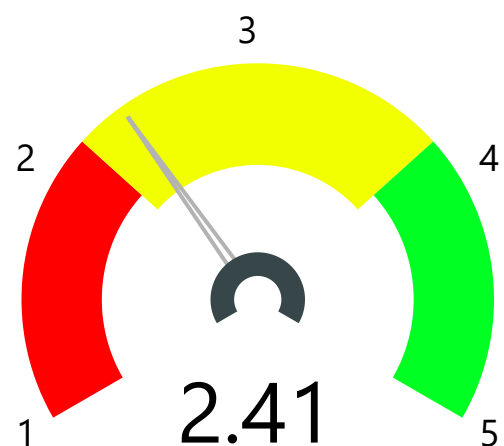
Satisfacción Global del Acuerdo para PERSONAL NO SUJETO A GRÁFICOS



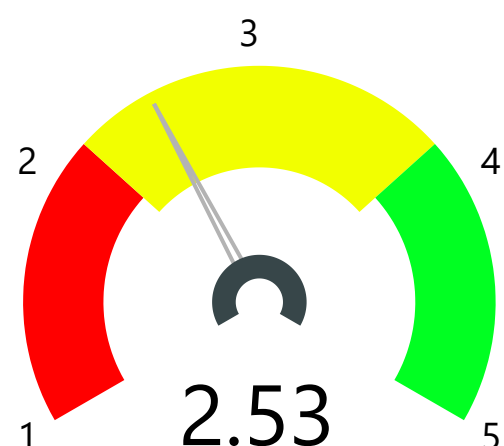
Satisfacción sobre la JORNADA REDUCIDA EN VERANO DE 6,5 HORAS



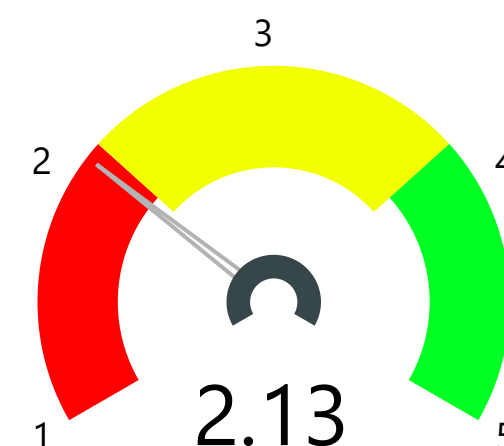
Satisfacción sobre los 2 DÍAS DE RJ FIJADOS POR LA EMPRESA



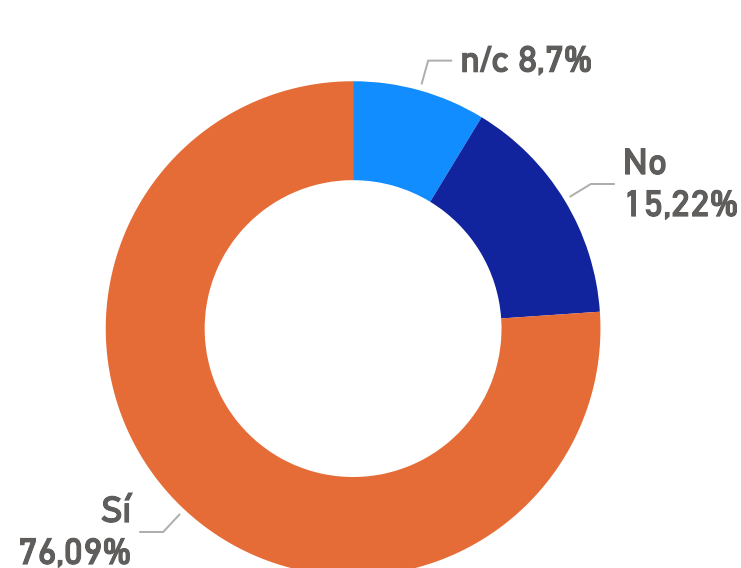
Satisfacción sobre la PROPUESTA TRANSITORIA PARA 2023



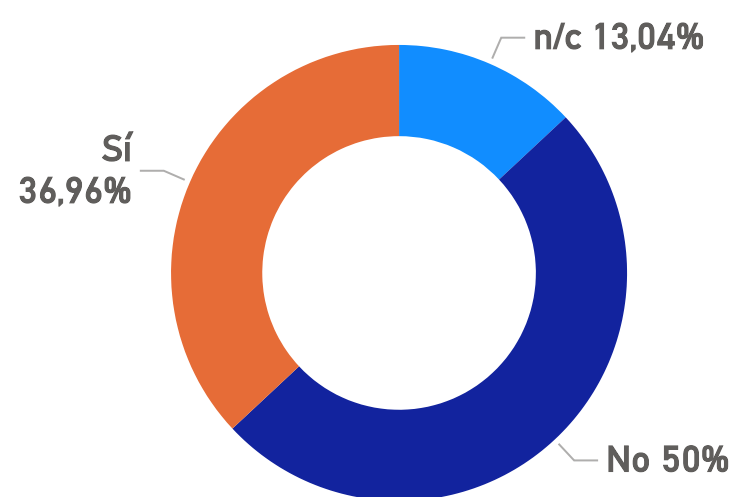
Satisfacción sobre los SINDICATOS NEGOCIADORES DEL ACUERDO



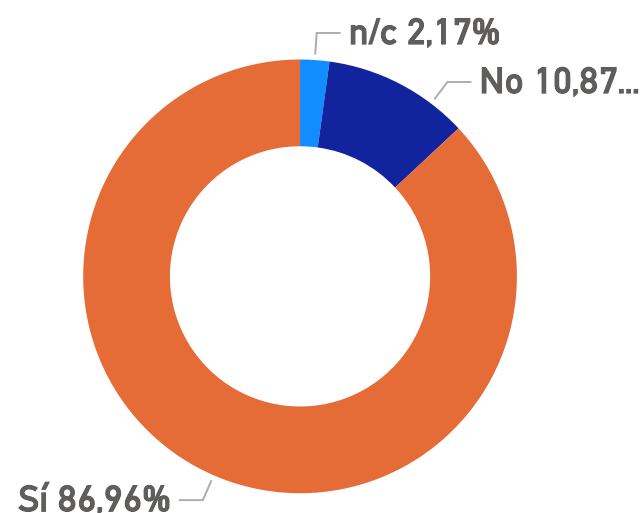
Con este acuerdo, ¿consideras que es indispensable que las VACACIONES pasen de computarse de días naturales a DÍAS LABORALES?



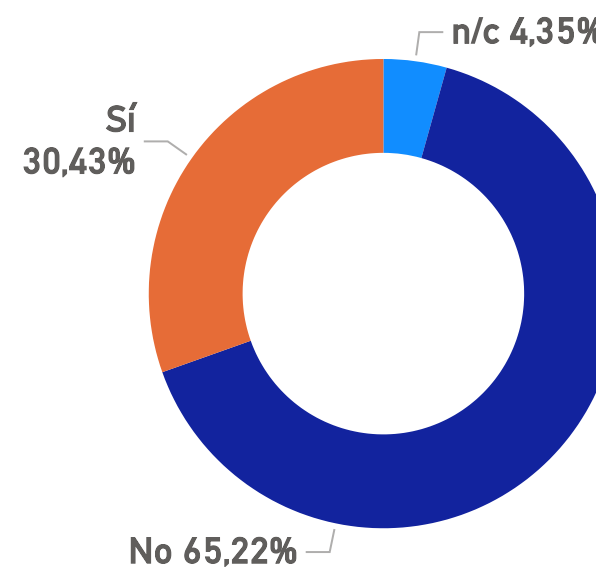
¿Estarías realmente dispuesto EJERCER TU DERECHO A HUELGA para exigir una nueva negociación?



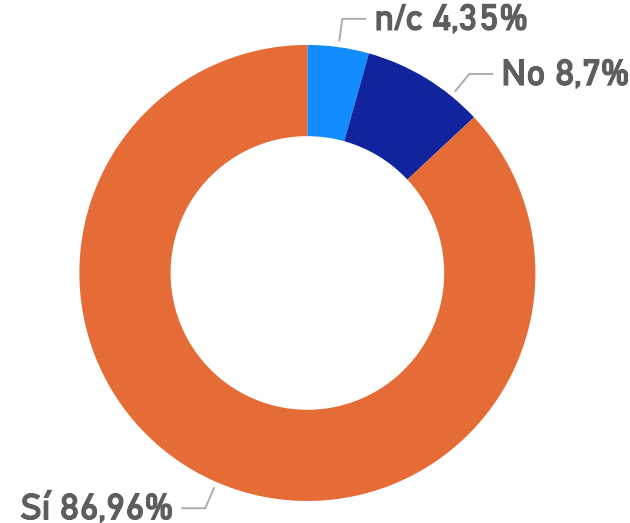
¿A favor de que el ACUERDO FUERA SOMETIDO A VOTACIÓN entre todos los trabajadores de la empresa?



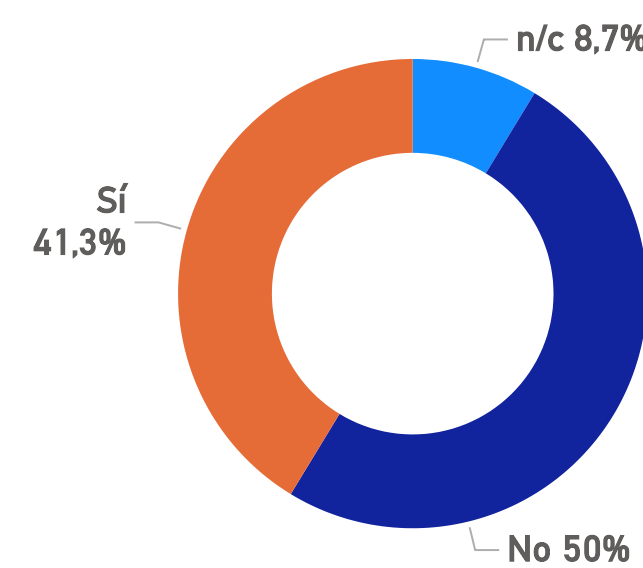
¿Consideras correcto que el PERSONAL CON JORNADA PARTIDA tenga que seguir aplicándola durante el periodo estival de jornada reducida?



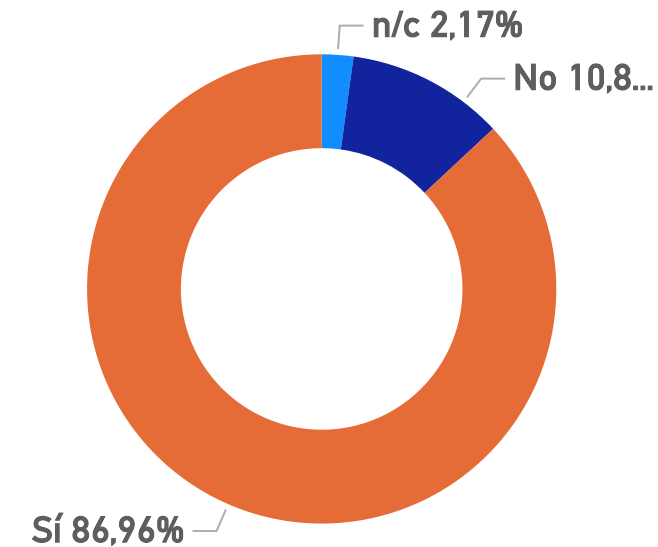
¿Crees que es indispensable que se abra una NEGOCIACIÓN REAL PARA LA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL con todos los sindicatos?



¿Crees que es el momento de exigir a la empresa que INCORPORA LA CLAVE POR JORNADA PARTIDA por defecto a todos los mandos intermedios?



¿Consideras que es indispensable que nuestro SINDICATO CCP esté presente en una hipotética NEGOCIACIÓN EXTRAORDINARIA?



¿Se ha planteado la posibilidad de solicitar en lugar de los 14 días de Reducción jornada, primero, pedir 6-7-8 días, de los cuales poner unos días fijos en puentes para cerrar oficinas (que muchas veces quedan prácticamente vacías) y ahorrar energía y dejando otros días libres según necesidad del trabajador, y segundo, el resto de las horas hacer una Jornada intensiva de Verano o una bolsa de horas para salir algunos días antes de tiempo por necesidades de conciliación u otra índole? Creo que es una medida intermedia entre lo que todos queremos como trabajadores y lo que la empresa quiera aceptar.

Acumulado en días.

AQUI LO QUE URGE Y/O LA MAYORIA DE TRABAJO QUE SE GENERA, TIENE QUE SALIR HOY, SE TIENE QUE GESTIONAR HAYA REDUCCION DE JORNADA O TE FALTE TIEMPO PARA TRAMITAR EL TRABAJO, PORQUE SON TEMAS URGENTES.

Comparto que haya diversidad de horarios, al final cada trabajador tiene diferentes necesidades y considero necesario que haya la mayor diversidad posible.

Consideraría satisfactoria la propuesta de la empresa si los 2 días ofrecidos así como los generados en caso de disfrute de vacaciones durante el período de jornada reducida (verano) pudieran disfrutarse en régimen de libre elección y no en fechas impuestas por la empresa.

Considero más conveniente dos supuestos, el primero que se abonen las horas de RJ que no se puedan dar a los trabajadores ya que el personal no sujeto a grafico realmente no va a tener una disminución en el horario significativa en el periodo estival, mas si cabe si se tiene jornada partida y en el segundo caso que se crease una bolsa de horas que permitan acumularse e ir disfrutándolas de la manera que el trabajador necesite ya sea en días completos o en franjas de un día.

Creo que debería ser flexible, en función de las necesidades de cada trabajador. En ningún caso me gustaría perder aún más derechos

Creo que no se debe aceptar la propuesta de 35 horas tal y como lo indica la empresa, por tres razones:

1. porque elimina totalmente el espíritu de aplicación (crear nuevo empleo)
2. porque marca diferencia entre los trabajadores, y tiene difícil aplicación (muchos matices, horarios JP, días y horas a bolsa, etc)
3. porque si la aceptamos , luego ya no hay reclamación posible.

Si la empresa la quiere imponer con esas condiciones, que lo haga. Pero, creo que al no tener acuerdo ,la podremos recurrir (en algún momento).

En cuanto al acuerdo, y ya que parece que sí se pueden establecer diferentes formas de aplicar la reducción de jornada en función del colectivo, también debería contemplarse la posibilidad de aplicar la reducción en la jornada diaria a los trabajadores que no estamos sujetos a turnos y ya tenemos jornada flexible.

Por otra parte y aunque no me afecta, tengo jornada continua, considero que carece por completo de sentido obligar a partir una jornada de 6:30 h. para cobrar la jornada partida. La jornada reducida de verano debe ser intensiva y los trabajadores afectados tienen que percibir el complemento de jornada partida igualmente durante el periodo de jornada reducida.

En el acuerdo que propone la empresa se están perdiendo horas. Cada semana habría un excedente de 7,5h y para compensar dan un día libre 6,5h por lo que cada semana de vacaciones se pierde 1h. Además de que no me parece bien que te impongan los días que te tienes que coger de vacaciones, a lo mejor no me aporta ese día.

En las SD donde solemos hacer más de 8 horas, es probable que con las 6,30 sigamos haciendo más de 8 por la carga de trabajo.

Es injusto que al Servicio de circulación 24/7 la propuesta sea en días y a otros servicios en horas diarias. Así se crea una guerra entre servicios. Creo que es más beneficioso para todos disponer de más días libres de cara a conciliar, ahorrar en tiempo y dinero en desplazamiento al trabajo, aumentar empleo, etc. Aunque siempre habrá discrepancias y excepciones.

Es preferible acumular horas en días completos. Aquellos que no tenemos derecho a teletrabajar, una vez que realizamos el largo desplazamiento hasta la oficina, es poco motivador una reducción de una hora treinta de jornada ya que el sobre esfuerzo para llegar a la dependencia ya está realizado.

Por otra parte, las horas realizadas de mas en 2023 deben ser abonadas sin demora. Muchas gracias por el esfuerzo y la dedicación.

Es un mal acuerdo para todos y todas las trabajadoras de Adif, independientemente de que se trabaje o no a turnos (además el acuerdo no distingue entre turnos *sí/no*, sino entre trabajo los 365 días del año -rotativo- o no)

Es una necesidad ya irrenunciable, que haya cambios y movimientos en la estructura de dirección y en el consejo de dirección, hay directores y subdirectores que después de lustros o décadas en el mismo puesto lo han convertido en reinos de Taifas, que hace que vayan por libre en su toma de decisiones de manera arbitraria. Se que quizá no es el sitio, pero no sabía donde decirlo

Ha de ser en días completos para todos.

Hemos llegado a una situacion subrealista con estos acuerdos, con lo facil que hubiese sido implantar una jornada de 7 horas de trabajo diaria o en su defecto 35 horas de trabajo a la semana

La jornada partida se abonaría a aquellos que la vienen realizando como norma general. No es que en el periodo estival haya que hacerla, sino que la van a pagar a quienes, no haciéndola en verano, sí la hacen el resto del año. Para no cobrar menos en verano. De paso, podrían pagar la jornada partida igual que al personal operativo, porque no se entiende que a un CT se le compense menos la jornada partida que a un PO.

La propuesta me parece inaceptable.

La queremos en jornadas completas

La reducción de jornada anual es un Derecho que nos corresponde. Si la empresa amenaza con no aplicarla a cambio de migajas, lo reclamamos vía judicial con independencia de las medidas de presión (huelgas etc) que por Ley pudiéramos adoptar.

NÓ ACEPTÉIS NADA QUE NO SE LE PAREZCA A LA COMPENSACION DE LA JORNADA POR DIAS LIBRES ENTEROS.

La reducción de jornada diaria, durante todo el año.

Lo más sencillo de aplicar y diría que justo para todos, es que TODO EL MUNDO tenga +10 de reducción de jornada y el que no los disfrute que los pueda cobrar.

Los días de reducción de jornada tendrían que dejar la opción al trabajador de disfrutarlos o al abono.

Los mayoritarios nos venden a la empresa para meter a sus hijitos.

Me gustaría que se aplicase la reducción de jornada de 35 horas TODO EL AÑO para que de una vez por todas se pueda conciliar vida personal y profesional

Me parece muy lógico vuestro planteamiento al resto de circunstancias distintas a vacaciones, es decir, el ejemplo de los permisos, licencias, enfermedad que mencionan

Mi aportación es realizar las 35 horas semanales, es decir 7 h por jornada de trabajo diarias, para el personal que no esta sujeto a gráfico.

Mientras se reduzca el número de horas de jornada total anual, da igual la fórmula que se utilice.

Muchos y muchas de l@s trabajadores no sujetos a gráfico, tenemos la obligación de fichar. De esto no se habla en la negociación. No se entiende que si la empresa te permite actualmente hacer horario flexible, recuperando horas cuando sea necesario, se niegue a implantar de forma global para todos los colectivos las 35 horas. Es decir, no veo qué problema hay en ajustar el "reloj" en vez de a 8 horas diarias, a 7.

Por otra parte, considero que el personal a jornada partida no debería cobrarla si no la hace. Esto debería ser una opción personal y negociarlo cada uno y cada una, directamente con Adif. Si la empresa se ofrece a pagarla sin hacer la j/p , deberíamos cobrarla todos y todas. No veo muy coherente que se pague un concepto si no es porque se cumple. Es más, el personal que fichamos, muchos días hacemos jornadas partidas y si no la tienes asignada, no la cobras.

Negociar el exceso de horas en días de reducción (RJ) para que casa trabajador pueda conciliar de la mejor forma posible

Negociar una solución intermedia como 6 días más de RJ (4 que deben de la anterior reducción y 2 más) y el resto de horas cuadrar los días en los meses de verano para tener Jornada Reducida

No debemos tener reducción compensación por jornada partida en los días de reduccion

No tiene sentido que el personal con jornada partida deba hacerla para poder cobrarla en los meses estivales. Eso no es una jornada intensiva.

Nos están mareando y engañando... y ya está terminando el año 2023. Nos deben días y aquí nadie toma una decisión justa. A qué esperan para aplicar algo ya ganado y de obligatorio cumplimiento. Las propuestas de la empresa son completamente absurdas, no hay por dónde cogerlas, y los sindicatos no se están implicando como es debido por conseguir la implantación definitiva y razonable de un derecho ya ganado por el trabajador y que nos corresponde.

Para hacer uso de una reducción en periodo estival de 1h30min hasta era mejor quitar media hora al día en vez de este circo (sin contar claro con que se podría luchar más por conseguir esos 14 días de reducción de jornada que nos corresponderían en vez de someterse a lo que diga la empresa).

Para la gente que tiene una residencia personal distinta a la profesional todo lo que no sean días de reducción no vale para mucho.

Para los trabajadores que se desplazan bastantes kilómetros desde su residencia a su lugar de trabajo y que por ende dependen de horarios de transporte publico (autobuses, lanzaderas AVANT...etc) la intención de ADIF de de implantar la reducir de 6,5 horas estivales no ayuda en absoluto a la conciliación pues para la mayoría no supone llegar antes a su casa al depender de ese transporte publico con menos frecuencias que por ejemplo un servicio de cercanías y sin embargo si supondrá una pérdida de tiempo por los tiempos muertos a los que se vean sometidos.

Lo ideal para el personal de oficina sería conseguir los días libres de RJ como hasta ahora, o una medida tipo 1 semana de 5 dias y otra de 4 dias de manera alterna.

Personalmente, creo que, además de lo que solicitan, es decir, la reducción en días, a mí me vendría bien la reducción de la jornada diaria, ya que muchos tenemos o tendremos (movilidad) nuestras residencias lejos de la oficina y nos vendría bien salir antes del trabajo, no solo en verano. A partir de ahí, todo lo que sea beneficioso para nosotros, que sea bienvenido.

Poco vais a poder hacer cuando los sindicatos mayoritarios ya han pasado por el aro y asumido que será como dice la empresa, una autentica vergüenza.

Que no se firme!

Que nos aumenten todos los conceptos un 10 por ciento y no tengamos esta reducción de jornada

Que se aplique en días completos, nada de reducción estival obligatoria

Que se haga cumplir las promesas del gobierno en este asunto, reducción de jornada,conciliación familiar,aumento de contrataciones etc.

reducción de jornada en días completos

Respecto a mi respuesta sobre la huelga: Una huelga no servirá de nada si, como queda demostrado, los sindicatos mayoritarios apoyan el acuerdo.

Se está vulnerando el verdadero espíritu del Real Decreto Ley, que es fomentar el empleo y redundar en la conciliación de la vida laboral con la personal.

Se podría aprovechar para implantar la jornada de de cuatro días a la semana (de lunes a jueves) los meses que corresponda. Y las vacaciones en días laborables sería importante. La huelga en oficinas no es un elemento de presión, a no ser que fuera larga y no creo que se secundara mayoritariamente

Se podría haber valorado la posibilidad de, durante los meses de verano, en lugar de hacer una jornada reducida de 6,5 horas, hacer semanas de cuatro días de 8 horas. De este modo, en las semanas de verano que se trabajase, se trabajaría un día menos, y en las que se tomaran vacaciones, se generaría un día más de vacaciones. Toda la reducción sería en días completos.

Si bien otros 14 días de reducción de jornada parecen excesivos, al menos 4-6 días se deberían dar de RJ a elección del trabajador y el resto reduciendo tiempo de trabajo en verano.

Si la empresa no quiere dar más días de reducción sueltos que dé más días de vacaciones.

Si realmente lo que se quiere es abogar por la conciliación, se debería de poder elegir entre días, jornada reducida en verano, o una jornada de 37.5 semanales, o incluso de 35h renunciando a los días de RJ concedidos. Puede ser que dependiendo del momento en tu vida en el que te encuentres prefieras uno u otro, y esto es realmente la conciliación; que en nada tiene que ver con cobrar o no el complemento de jornada partida. Si se quiere hacer jornada partida en el periodo de jornada reducida de 6h30min, se puede hacer perfectamente; pero solicitar no hacerla y cobrarla, me parece que es poner peticiones a la empresa sobre la mesa que van a rechazar porque realmente no tiene sentido, y que diluye aquellos planteamientos que sí que tienen sentido.

No obstante, la opción planteada de un híbrido, no es mala opción y es un punto intermedio, porque una jornada reducida en verano la tienen todas las empresas. Lo que quizás só se debería de luchar es porque esos días que nos dan de RJ se puedan disfrutar en el momento en el que se quieran, sin entramados y reglas confusas de disfrutarlos justo después de las vacaciones, días de navidad o de semana santa.

Siempre pensé que una jornada de 35 horas/semana era trabajar 7 horas de Lunes a Viernes.

Un acuerdo muy malo si se ejecuta

Una jornada real de 35 horas o en su defecto de 37,5h, me parece más saludable, favorece la conciliación, mejora la salud de los/as trabajadores/as, mejora la salud mental y física del personal y aumenta la efectividad.

Vuelven a no tener en cuenta a las personas que tenemos reducción de jornada por cuidado de menores. En oficinas o todo el personal realiza jornada partida y está incluido. ¿Por qué a nosotros no nos tienen en cuenta? Si en verano hay que realizar una jornada intensiva, han de especificar qué sucede con las que ya de por sí tenemos una reducción.

Por otro lado, señalar el Jueves Santo como día de RJ cuando en la mayoría de España es festivo...no encuentro la lógica

Yo estoy bien con el horario y con las jornadas de reducción

14 días completos
14 DIAS DE LIBRE ELECCIÓN. YA ESTÁ BIEN DE VENDER A LOS TRABAJADORES Y CEDER A LOS CHAMTAJES EMPRESARIALES. HUELGA INDEFINIDA YA. SI EL CGE NOS ENGAÑA NUEVAS ELECCIONES Y QUE SE VAYAN
A mí no me supone ninguna mejora en la conciliación y no se va a crear empleo
ACEPTAR y mirar el panorama laboral de otras empresas, considero que no se debería pedir mas en este momento actual
Al personal de colegio A sin turnos lo que mejor nos viene es la reducción en minutos, no en jornadas completas.
Aplicar los días en rj y que nos paguen los horas de mas que estamos haciendo como marca la ley
Cambio por días reales no por minutos
Con la propuesta planteada el personal sujeto a gráficos verá reducido el total de horas anual y el volumen de trabajo, ya que si o si tendrá que entrar nuevo personal para cubrir los gráficos, mientas que el personal no sujeto a gráficos únicamente verá reducido las horas y la carga de trabajo será idéntica. Se le llena la boca a la empresa de hablar de igualdad y nuevamente se proponen medidas que favorecen más a unos que a otros. ¿Por qué nadie plantea algo que compense esa situación?
Con lo fácil que sería dar la opción para el que lo prefiera trabajar todos los días 7 horas (7h x 5d = 35h/semana) y poder llegar a comer a casa a una hora normal... Y otra cosa, si implantan la jornada reducida de verano, debería cobrarla quien la haga, quien prefiera trabajar todo seguido no debería cobrarla.
Considero que es fundamental conseguirla. Creo q el motivo de que muchos compañeros no la quieran es porque ya la disfrutan (de tapadillo).
Creo que el personal no sujeto a gráficos prefiere la reducción de jornada en minutos (35h reales semanales) para así mejorar la conciliación. Es absurdo seguir acumulando días de vacaciones (tenemos ahora mismo alrededor de 40 días laborables libres... para qué otros 14??? eso supone 3 meses de vacaciones al año!!!???)
Creo que es una vergüenza lo que estamos exigiendo a la empresa, la reducción de jornada a 35 horas lo que tiene que aplicarse es a diario, pasando todo el año a tener una jornada de 7 horas y dejarse de acumular horas, que imposibilita la gestión de las personas y el desarro del trabajo. Seamos serios, somos trabajadores de una empresa pública y debemos ser ejemplo. En ninguna administración pública se ha contemplado esto de acumular más días de vacaciones y menos cuando ya disponemos de 35. Repito, seamos serios no sea que acabemos matando la vacaciones de tanto ordeñarla
Creo que la negociación debería derivar en un modelo mixto con X días de RJ (entre 4 y 7) y jornada intensiva en verano
CREO QUE LA REDUCCION DE JORNADA EL PRINCIPAL PUNTO TENDRIA QUE SER PARA QUE LA GENTE JOVEN TENGA MAS POSIBILIDADES DE TRABAJAR CON LO QUE LOS QUE TRABAJAMOS DEBERIAMOS DE TENER DIAS COMPLETOS DE REDUCCION DE JORNADA
creo que las horas deben computarse como actualmente, en RJ de días completos. pues facilita la conciliación
Creo que se podría negociar algún día completo más de RJ a elegir por el trabajador y/o ampliar la jornada estival a todo junio y todo septiembre para evitar lo de los días acumulados por coger vacaciones en el período estival
Creo que ya se hizo una encuesta entre los compañeros y salió por mayoría que se quería días completos y no reducción de jornada estival. De todas formas pienso que si el tema encuestas retrasa cualquier acuerdo, prefiero que sean los sindicatos los que negocien y se llegue a unacuerdo.lo antes posible.
Del acuerdo actual estaría contento si pudiéramos elegir los días generados por tomar vacaciones en verano, no que sean directamente seguidas.
El acuerdo podría contemplar la jornada de 4 días semanales, al menos durante gran parte del año
El personal dedicado a obras no puede ajustarse a reducciones de jornada cuando en la mayoría de los casos se trabaja más horas, tanto de día laboral como noches y fines de semana
En mi caso, la jornada de 6,5h en verano sí es una medida que ayuda a la conciliación familiar, más que disponer de más días de vacaciones.
En mi opinión, la jornada laboral tendría que ser de 7 horas sin días de reducción de jornada.
Entiendo que el acuerdo alcanzado es para personal de convenio y al estar yo en ED por ahora no me aplica, pero siendo de ED veo totalmente inviable la aplicabilidad de este acuerdo a mi situación. Adicionalmente creo que, al personal que tengo a mi cargo, no le beneficia en absoluto de cara a la conciliación, que es para lo que se pretende la reducción de jornada.
Es necesario que se vele por los intereses de todos, absolutamente todos, los trabajadores de la casa. El problema reside en que nos dicen que vamos a trabajar 35h pero en realidad trabajamos 40h y es necesario "compensarnos" por esas 5h trabajadas de más. Dado que yo hago esas 5h de trabajo en exceso como las primeras 35h, se me debería dejar elegir cómo quiero recuperar mi tiempo trabajado de más, porque el tiempo trabajado en exceso lo he desempeñado como los demás han querido.
Yo no estoy a favor de tener "jornada de verano", porque me dedico a ir a pruebas de noche y para eso da igual la estación del año de que se trate. Además, tengo un problema mayor, y es que voy a trabajar de noche y en fines de semana pero, como soy técnico, no tengo compensación ni por noches ni por fines de semana. Esto crea mal ambiente en casa y en el trabajo, porque no quiero quitar tiempo a mi familia y, al parecer, nunca asisto al número suficiente de pruebas.
Flexibilidad en la aplicación según dependencias o servicios.
Gracias
Ha sido un error no solicitar la jornada de 35 horas semanales, que es lo que indicaba el BOE. Debido a la idea de proponer seguir haciendo 40 horas semanales y que el exceso de jornada nos lo dieran en días RJ, ahora tenemos que asumir que la empresa nos proponga esto de la jornada de verano, que no es ni darnos días RJ ni darnos la jornada de 35 horas semanales. Un despropósito. Los trabajadores sujetos a gráficos son los únicos para los que tenía sentido pedir 40horas semanales y días RJ. Los trabajadores no sujetos a gráficos teníamos que haber pedido las 35 horas semanales, lo que marcaba el BOE. Si hubiéramos pedido eso, ahora podríamos reclamarlo en los juzgados ante la propuesta de la empresa de la jornada de verano.
Hay que seguir luchando por nuestros derechos.
Hemos perdido 4 días y ya van 8 perdidos
La Estructura de Dirección ya tenemos el 5 de enero como RJ, ahora si pasa a ser como día de JR, tendremos un RJ más? O perdemos un día?
La reducción a 35 horas podría ser una semana 5 días trabajados y otra 4 días. 14 días de ahora más 14 días de antes (que se quedaron en 10 días), son 28 días. Hay 52 semanas al año. 26 semanas a 5 días y 26 semanas a 4 días. Los otros dos días podrían ser 24 y 31 de diciembre. La semana de 5 días con 3 días de teletrabajo y 2 presenciales y la de 4 días 2 de teletrabajo y 2 presenciales. Se solucionan dos problemas de una vez. Da previsibilidad a la empresa y jefes sobre la carga de trabajo, permite la conciliación laboral con la personal / familiar, acaba con la discriminación por departamentos del teletrabajo y todos la reducción de jornada se consigue en días completos.
Las propuestas de libranza en días concretos, jueves santo y lunes de Pascua, en el caso del País Vasco, ya son festivos, por lo que no podrían ser días a compensar el exceso horario. de la misma manera, en algunos colectivos el 5 de enero es RJ designado y obligatorio, de modo que están contabilizando 2 libranzas en un día. Además, ¿en el caso del personal que no tiene un horario definido, ¿Cómo contempla la empresa considerar la reducción horaria? ¿Será aplicable un horario determinado a partir de este momento, o seguiremos en la libre disponibilidad permanente?
Los dos días que te dan como máximo, no pueden ser hijos. El ajuste de horas con días ¿se refiere a días con jornada de 8 h o con jornadas de 6,5 h?
Los técnicos y administrativos no se pueden equiparar con el personal operativo sujeto a gráficos, ya que no trabajan fines de semana ni festivos, sus condiciones de conciliación ya son mucho más ventajosas y veo lógico que su reducción de jornada se aplique en verano.
Me da igual la reducción de jornada, porque en Valencia en Adif, el personal de mantenimiento nos obligan a guardias presenciales fines de semana y festivos a cambio de nada, eso quiere decir que da igual que nos den días libres impuestos por la empresa, nos van a obligar a estar de guardia en el taller de la base de mantenimiento, pero de eso no se nunca en los sindicatos así que buena suerte si buskais el apoyo de la parte de mantenimiento en Adif
Me parece equivocado el planteamiento universal de obtener jornadas de descanso completas cuando la realidad de los colectivos de la empresa es tan dispar.
Me parece un acuerdo razonable para conciliar
Necesitamos que los sindicatos defiendan juntos los derechos de los trabajadores y no lo están haciendo
No entiendo mucho las dudas con la jornada partida de mandos intermedios, porque es una hora que paran a comer Y COBRAN. Cosa que nunca he entendido.
No es una solución consensuada y que dé libertad al trabajador para elegir sus días de vacaciones.
no me gusta lo que plantea la empresa... yno quiero que me quiten los RJ
No todo es dar más días libres... al final se hace inviable el trabajo diario, por ejemplo cuando gestionas proyectos o equipos. Nunca es buen momento para coger estos días.
Creo que la opción de reducir la jornada a las 35h semanales reales (que permitiera no trabajar por la tarde si la haces de 8h a 15h) no se ha contemplado y esa sí que sería una medida de conciliación real en muchos casos (jóvenes, padres con hijos en edad escolar, etc). Supongo que somos minoría en una plantilla envejecida y dar días libres compensa más al colectivo (no quiero pensar que sea porque el absentismo por la tarde sea una costumbre arraigada y por eso no interese), pero dar ambas opciones creo que sería lo ideal.
0 reducción en días, como los 10 conseguidos en la anterior reducción, o reducción de horas todo el año.
Perdido el tema de las jornadas, creo que la solución más práctica y sencilla es trabajar 7h TODOS los días, pero bueno.
Si se trata de tragar con esto, al menos que los RJ que se suman en vacaciones sean flexibles y no tengan que ser de forma forzosa tras las vacaciones si se suman jornadas completas. Porque además, conforme a la propuesta de la empresa, existirá un agravio entre quien coja las cinco semanas de vacaciones entre el 15 de junio y el 10 de septiembre, que sumará 5 días de jornada reducida a disfrutar a continuación y por tanto en semanas de 32,5h (cuando realmente ha acumulado 37,5h a disfrutar), mientras que el que lo haga acabando sus vacaciones justo el 15 de septiembre tendrá 5 días sin jornada (40h totales, habiendo acumulado 37,5h). Resumiendo, si coges vacaciones acabando el 15 de septiembre ganas un día de trabajo frente al que las coja en verano.
Personal sujeto a gráficos --> 8 horas y días; personal no sujeto a gráficos --> 35 horas semanales todo el año. Y nos dejamos de más tonterías.
Podrían añadir un periodo más de vacaciones con la acumulación de los nuevos RJ
Por una conciliación real, descanso en jornadas completas
Que lo den en días, que fijen 2 y el resto 1 al mes a disfrutarlo cuando nos venga bien a personal y jefe directo
Que planteéis que los CT cobren el plus de jornada partida sin hacerla y no planteéis que la cobren los técnicos cuando la hacemos, me parece vergonzoso.
Que pongan los 14 días de RJ y se dejen de tonterías sin sentido.
Que tiene que ser igual para todos con o sin turnos
Quiero el mismo trato para todo el mundo ya estoy harto de que me ninguneen.
Quizás se podría valorar hacer la jornada diaria de 7,5 h todo el año y seguir con los 10 RJ (como ahora pero haciendo 35 h semanales en lugar de 40)
RJ en días completos
Si la jornada partida se paga, estoy de acuerdo en que se ejecute. Si no, tendría que aplicar ese concepto a los técnicos y a los cuadros técnicos que la hubieran rechazado.
Si se dan día de reducción pero se impone cuándo cogerlos prefiero que se proponga únicamente la JIR de verano
Si se implanta la jornada estival, se debe eliminar la obligatoriedad de estar en el oficina hasta las 14:00. En mi caso, entro a trabajar a las 7:00, si tenemos que hacer 6:30 horas, mi jornada finalizaría a las 13:30 horas, no a las 14:00.
Sólo en jornadas completas puede cumplir su objetivo. Y respecto a los sindicatos, ya estamos viendo cómo algunos empiezan a considerar válida la propuesta de la empresa, más preocupados por sí mismos y sus prebendas que por las personas trabajadoras a quienes representan.
Sólo es admisible la reducción en días.
Soluciones alambicadas como la propuesta son absurdas e ineficientes. La verdadera conciliación para el personal no sujeto a gráficos se alcanza con jornadas flexibles: estableciendo verdaderamente un cómputo anual de horas; un mínimo de horas diarias en un horario cerrado (por ejemplo de 9 a 14) y liberando las horas de entrada y salida para adaptarse mejor a las necesidades de conciliación de cada uno; al final, se ha de alcanzar el número de horas compensando unos días con otro, según las necesidades del trabajador. Todo lo demás lleva a que se siga con una jornada elevada que para algunos puede ser aceptable, pero para otros no. Al final se concluye con un paripé en el que empresa y sindicatos están conchabados en contra de los intereses reales de los trabajadores.
Tratar por todos los medios que no se acepte la propuesta de la empresa
Una tomadura de pelo de la empresa y culpa de los mayoritarios que no miran por los trabajadores
Visto que no parece que se llegue a un buen acuerdo porque se están perdiendo horas efectivas de trabajo como por ejemplo: perdida de 1 hora al tener 5 días de vacaciones en la jornada de verano y querer dar solamente otro día de 6,5h, se hacen horas de más en varios departamentos (se arrastran +10h todos los meses) y no ocurre nada en el computo horario (ni se paga ni se compensa) y, finalmente, hay trabajos que van según carga de trabajo y no puede realizarse jornada de verano como en obras, mantenimiento o proyectos. Al no llegarse a un acuerdo satisfactorio en nº de días, que se incremente el salario fijo y variable para adecuarse a las 37,5h a todos los trabajadores.
Ya que parece que la mayoría de la jornada reducida se va a concentrar en verano como solicitaba la empresa, exigiría que los 2 días libres adicionales se rijan por las mismas reglas que los otros 8 RJ de los que disponemos, pasando a ser 10 RJ, como se solicita por parte de los sindicatos.
En cuanto a la compensación con carácter retroactivo de la no aplicación desde el 16 de Marzo, propondría que fuese económica en base a las horas trabajadas de más, no como bolsa de horas o días adicionales de ausencia.
Ya tenemos bastantes días de vacaciones. 35 h todo el año como en el resto de la administración pública.
Los que quieren más días es porque ya hacen 35h o menos a la semana (entre el fichaje de 7h45, almuerzo, comida etc)
Yo creo que los sindicatos deberían de dejar de marear ya con este tema y aceptar la propuesta de la empresa para que los trabajadores podamos cuanto antes saber qué jornada tenemos que ejercer y con qué días libres disponemos.

14 días de reduccion YA!!!!

14 días de RJ o huelga

5 días a la semana por 7 horas diarias igual a 35 horas semanales, ¿tan difícil es ver esto?

A ver si de una vez algún sindicato mueve el culo y no solonse acuerdan de ti para que les votes y asegurarse un asiento para estar liberado de ir a trabajar

Abogar por +10 días de reducción de jornada para todo el mundo

ACEPTAR y suscribir la ultima propuesta.

Alguien piensa en como afecta toda esta pantomima a los compañeros en estado de prejubilación.

Antigüedad para el resto de personal de Adif que no es PO

clave de jornada partida por defecto en el salario de todos

Considero que dentro de las negociaciones para conseguir la reducción a 35h/semana, se debe considerar que las necesidades de los trabajadores pueden cambiar a lo largo de su vida laboral y/o período del año. Por tanto, creo que en el acuerdo final deberían incorporarse opciones que den lugar a poder flexibilizar el modo de disfrute de esa reducción de horas

Creo que los sindicatos de en de unirse y ser solo una voz, pues la gran mayoría de los trabajadores quieren días completos, como hasta ahora

Creo que se deberían negociar varias opciones, tanto para personal sujeto a turnos como el no sujeto, y que el trabajador pueda escoger cada año (prorrogable automáticamente, pero con un período en Diciembre para el cambio).

Por ejemplo, en el no sujeto a turnos:

- Jornada de 35h semanales todo el año, sin RJ, solo con vacaciones
- Jornada de 37,5h semanales y jornada intensiva en verano, sin RJ (o los RJ mínimos para ajustar)
- Jornada 40h semanales y jornada intensiva en verano, con RJ (propuesta actual de la empresa)

Da igual lo que pidamos, no se va a tener en cuenta y, el resultado final nunca va a ser a favor del trabajador (DEBEMOS DE SER LOS ÚNICOS EMPLEADOS PÚBLICOS EN ESPAÑA QUE HACEMOS 40 HORAS)

DE NUEVO Y VAN LUSTROS, LOS SINDICATOS MAYORITARIOS, APARCAN LAS MESAS DE NEGOCIACION MANDO TECN Y ADMVOS, QUE SON VITALES PARA QUE ESTO SIGA FUNCIONANDO COMO UNA EMPRESA UNIDA Y LOS TRABAJADORES ESTAMOS CADA DIA MAS DESVINCULADOS PORQUE NO VALORAN NI APRECIAN NI CUENTAN CON NOSOTROS NADA MAS QUE PARA CURSILLITOS DE MAQUILLAJE. EL HABITO SALUDABLE MAS COMUN EN LOS ADMINISTRATIVOS ES QUE RESOLVEMOS CASI TODOS LOS CHOLLOS POR EL SUELDIN CON TURNO PARTIDO. ESTAMOS MUY DECEPCIONADOS Y CANSOS DE EJERCER RESPONSAB. QUE NI ENTRAN EN EL SUELDO, NI TENEMOS RELEVO A QUIEN DELEGAR, Y VAN LUSTROS REPITO. SALUDOS

Derecho a percibir antigüedad los Técnicos y Mandos Intermedios/Cuadros Técnicos, y bonus por número de Direcciones de Obra y Contrato. Derecho a dietas por trabajos nocturnos

Días libres en vez de reduccion de horas para mantenimiento

En caso de conseguir los 14 RJ que estos fueran de libre disposición para realmente poder conciliar. Y no RJ impuestos por la empresa a lo largo del año.

En el acuerdo para personal NO SUJETO A GRÁFICOS, ¿consideras correcto que el personal con jornada partida tenga que seguir aplicándola durante el periodo estival de jornada reducida? NO DEJA SELECCIONAR "NO", solo puede seleccionarse el SI

En el texto te indican valorar del 0 al 5 pero solo hay opciones del 1 al 5

En fin, que los que gobiernan no son los que entran por la puerta del Congreso, sino los que nos financian como país deudor. Y éstos son los mismos que colocan en puestos directivos a los que les interesan en los sindicatos mayoritarios, de ahí que firmen lo que firman. Sin revolución no conseguiremos nada, porque somos muchos más que ellos, es nuestra única ventaja.

En las Jefaturas de Mantenimiento de Red Convencional el trabajo pesado lo realizan los Cuadros Técnicos y personal operativo cedido. En los próximos 2-3 años se van a jubilar la mayoría. En la próxima convocatoria tendrían que entrar 4 Cuadros Técnicos de Gestión por Jefatura de Área, pero tendría que ser ya, a fin de que puedan aprender, de lo contrario, dentro de 3 años nadie sabrá hacer nada. Así mismo, los Almacenes de materiales están sin personal, funcionan como todo en esta empresa, por la profesionalidad del personal. Han contratado personal de una empresa externa, pero no realizan tareas corporativas ni tienen ninguna responsabilidad. Ese personal tiene que ser de Adif y con plaza en el Almacén. En la próxima convocatoria tendrían que entrar 2 agentes por Almacén. Ya ni pedimos dinero ni más fiestas, pedimos ayuda.

En mi opinion la verdadera conciliación se consigue con una jornada semanal efectiva de 35 horas. Esto además evitaría que muchos trabajadores (generalmente MUJERES) tuvieran que pedirse reducción de jornada para cuidar a sus niños. Me sorprende que el enfoque de las negociaciones haya sido siempre otro, no deja de ser un síntoma del machismo que sigue impregnando nuestra sociedad y ámbito profesional.

Esperemos que se llegue a un acuerdo pronto que sea beneficioso para todos. Muchas gracias.

Espero que se dé traslado lo antes posible a los trabajadores de como se va a compensar la jornada de 35 horas en el año 2023

Estamos en el año 2023 y no debe volverse hacia atrás en una materia que ya pensábamos superada.

Estructura de Dirección ya tiene el día 5 de enero como fijo.

Gracias

Gracias por la encuesta y permitirnos dar nuestra opinión

Hay poco detalle o información sobre los acuerdos alcanzados. Mas transparencia!

Hay que luchar por los 14 días (negociación por las 35 horas) y también recuperar los 4 días que perdimos en la anterior negociación (por las 37,5 horas) ya que sólo nos dieron 10 y encima nos fijaron 2.

Hay que luchar por nuestros derechos, igual que se hizo para la diferencia de 40 a 37,50 horas en días.

La clasificación profesional debería estar ya realizada, lo veo muy importante

La reducción de jornada debe ser a días completos

La última vez que rellené la encuesta luego los comentarios no salían en los resultados, porqué iban en el sentido de que tener 40 días de vacaciones en realidad lo que nos hace es un cuerpo inútil y privatizable. Así que hala, ánimo, seguid desmantelando ADIF y fabricando titulares para imbéciles del tipo "Otra película de miedo" o " A Dios rogando y con el convenio dando".

Las preguntas a veces son un poco engorrosas y difícil de entender.

Los sindicalistas de los grandes sindicatos que nos representan realmente trabajan es esta empresa y son conocedores de los problemas o sencillamente pasan...

Luchar por la reducción en jornadas completas.

Me temo que el personal del Colegio A sufrirá un nuevo agravio comparativo.

Es muy desmotivador pertenecer al colectivo más desfavorecido en todos los aspectos, y más olvidado en cualquier negociación.

Mi petición es de 35 horas semanales en turno de 7 horas diarias de lunes a viernes, para el personal no sujeto a gráfico.

Negociar el exceso de horas en días de reducción (RJ) para que casa trabajador pueda conciliar de la mejor forma posible

No a los ultimátum, siembra precedentes. Si hay que hacer huelga se hace

No deberías poner preguntas del colectivo personal operativo si al inicio se selecciona cuadro técnico.

Nos han vendido humo los sindicatos y ahora se bajan los pantalones

Para el caso concreto de 2023 veo inviable coger de aquí a final de año tantos días libres.

Para estructura de apoyo reconocimiento de trienios/quinquenios (nivel de carrera profesional) como otros empleados publicos

Para hacer uso de una reducción en periodo estival de 1h30min hasta era mejor quitar media hora al día en vez de este circo (sin contar claro con que se podría luchar más por conseguir esos 14 días de reducción de jornada que nos corresponderían en vez de someterse a lo que diga la empresa).

Pido que se junten los sindicatos por un interés común

Por favor, dejar de defender temas indefendibles, como lo del plus de la jornada partida sin hacerla y usar las fuerzas en que nos den antigüedad o temas más lógicos. Un sindicato tiene credibilidad si defiende cosas coherentes, no a los jetas que quieren cobrar lo que no hacen o que no quieren JIT porque ya la hacen de forma ilegal.

Por favor, para cuando una valoración de los puestos de trabajo, con las funciones y responsabilidades definidas.

Que cierren ya el acuerdo y a posterior reclamen, porque se está demorando mucho. Y repito, si unos trabajamos fines de semana y festivos y otros no, no son jornadas de trabajo equiparables.

Que la empresa nos acumule las horas en 14 días de RJ de libre elección, no imponiendo fechas ya que eso no facilita en nada la conciliación ni genera nuevos puestos de trabajo.

Reducir las horas de trabajo sin que ello vaya acompañado de la entrada de nuevo personal, supone hacer el mismo trabajo pero en menos días, que se acaba traduciendo en horas extras gratis para la empresa y más estrés laboral para el trabajador.

Que permitan en verano junto a la JR, 1 mes de teletrabajo así la gente estará contenta con la propuesta.

Quiero quedarme como estoy ahora con el mismo horario y los mismos días de vacaciones

Reconocimiento profesional y económico de nuestro colectivo YA!

Revisión del ascenso/promoción dentro de la rama de administración, incompatible con cualquier cargo de otra rama que no sea el estrictamente administrativo.

RJ si o si

Se debería implantar la antigüedad en los colectivos que no la tienen y una carrera profesional

Se debería clarificar la forma de ascender a técnico especialista

Se debería intentar conseguir dietas por viajes de servicio, jornadas de trabajo nocturnas en puestas en servicio, una progresión salarial en la orquilla que aparece en las tablas salariales de Personal de Estructura y MMII/CT...

Se deberían llevar a cabo todas las acciones que tenemos a nuestra disposición para no firmar algo que realmente no es lo que se pretende alcanzar.

Si no se aumenta el número de días de RJ, deberían aumentar todos los conceptos salariales para adecuar el trabajo a 37,5h en vez de 35h y así cumplir con lo pactado con el Ministerio de Hacienda.

Siento que la Estructura de Apoyo es el último mono de la empresa. Los "machacas" de primer nivel para la Estructura de Dirección (empresa), y una especie de "jefecillos" para el resto de personal de convenio y sindicatos. Somos currantes y nos gustaría que se nos tuviera en cuenta. Que esa "suciedad" y falta de transparencia de nuestra categoría (entrevistas, dedos, categorías fantasma como la de Técnico Especialista, jornada partida asumida...) se regule y se regule bien. En esto de las 35 h, como en el resto de temas, no aparecemos.

Soy consciente de que se regula para la mayoría, pero a la hora de aplicar la normativa no deberían dejarse fuera colectivos pequeños que tengan casuísticas muy concretas.

Soy del colegio A y Sí trabajo a turnos: Festivos, Navidad, Semana Santa, Noches, Puentes, Fines de semana... La mayoría del colegio A desconocéis absolutamente de lo que hablo.

Trabajar otros temas de conciliación familiar como permisos para asistir a reuniones escolares, tutorías, acompañamiento a médicos de menores o mayores dependientes.

Una propuesta que se puede plantear a la empresa es que conceda una de las dos semanas de Navidad (generalmente 3 días), a elección del trabajador, tal y como tiene el personal de INECO. Otra opción es que se conceda la Semana Santa (3 días). Se que no es lo ideal, pero por ahí se puede avanzar algo.

Votación de los trabajadores del acuerdo de reducción de jornada, antes de su firma, si la plantilla no lo admite que impongan la jornada o que no hagan nada y que se atengan a las posibles consecuencias

Yo creo que los sindicatos deberían de dejar de marear ya con este tema y aceptar la propuesta de la empresa para que los trabajadores podamos cuanto antes saber qué jornada tenemos que ejercer y con qué días libres disponemos.

Yo me quedo con mi horario que he estado siempre y con los días de reducción de jornada de siempre