

CALENDARIO Y JORNADA LABORAL

Esta semana se ha comentado ampliamente en los medios de comunicación la posible reducción de la jornada laboral semanal a 37,5 horas. En **CCOO** aclaramos algunas cuestiones, así como el impacto de esta medida en **MasOrange**, donde la mayoría de la plantilla no tenemos todavía un calendario laboral para 2025 por el lío que ha montado la Dirección tras la denuncia de los convenios colectivos.

Como ocurre de manera habitual cuando se pone encima de la mesa la posibilidad de algún avance social en el mundo del trabajo, salen los gurús económicos, los *empresarios* de siempre y sus voceros mediáticos a vaticinar poco menos que un apocalipsis laboral y el fin de la humanidad tal como la conocemos. No hay que hacerles demasiado caso: son los mismos que profetizan una catástrofe bíblica si sube el salario mínimo, si se mejoran los permisos retribuidos, cuando se acota la temporalidad en los contratos laborales o si se habla de control horario para no echar horas extras gratis a beneficio de las empresas y sus directivos.

Pasó igual cuando se abolió la esclavitud, cuando se prohibió el trabajo infantil y la explotación laboral de niñas y niños o cuando hace más de 100 años, al final de la Segunda Revolución Industrial, España se puso por una vez a la cabeza de Europa y, gracias al movimiento obrero, se redujo la jornada laboral a 8 horas diarias y 48 horas semanales. Hablamos del año **1919**.

Posteriormente, la Segunda República Española aprobó en **1931** la Ley de Jornada de Trabajo, que redujo la jornada laboral a 40



Imagen del periódico ABC del 23 de diciembre de 1982



Suscríbete a nuestro canal de **WhatsApp** y recibe información veraz sobre lo que ocurre en MásOrange

✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
656 160 867 – 606 390 757



horas semanales. Esta legislación fue derogada por un fuero falangista en **1938** y la jornada laboral de 48 horas semanales estuvo vigente en España varias décadas hasta que pocos meses después de la muerte del dictador Franco –en **1976**– se redujo a 44 horas. En 1980, el primer Estatuto de los Trabajadores decía que *"la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de 43 horas semanales de trabajo efectivo en jornada partida y de 42 horas semanales de trabajo efectivo en jornada continuada"*. Y así llegamos a **1983** cuando se promulga la «Ley 4/1983, de 29 de junio, de fijación de la jornada máxima legal en 40 horas y de las vacaciones anuales mínimas en 30 días».

El actual y vigente Estatuto de los Trabajadores establece en su **artículo 34** que: *"La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual"*. Así pues, **tenemos en este país una jornada laboral semanal de 40 horas, prácticamente idéntica a la que ya había en España hace casi un siglo... ¿No es el momento de avanzar un poco?**

La historia nos enseña que se puede y se debe avanzar en derechos. Hay sectores donde hace años que se aplican medidas de reducción de la jornada laboral y ahora toca generalizar este avance a todas las empresas del país, incluida la compañía en la que trabajamos.

España es ahora un país mucho más rico y desarrollado que cuando entró en vigor la actual jornada laboral de 40 horas semanales. Sin embargo, el reparto de esa mayor riqueza no ha sido equilibrado y en las décadas transcurridas desde entonces los incrementos del PIB, de la productividad y de las rentas del capital han sido muy superiores al de los salarios.

Desde 2018 se aprecia una leve recuperación de los salarios, aunque la inflación provocada por el desbocado aumento de los márgenes empresariales ha causado estragos. Hace falta un cambio. **Reducir la jornada laboral sin reducción de sueldo** no solo ayuda a reequilibrar el reparto de rentas en beneficio de las personas trabajadoras, sino que tiene otras ventajas: mejorar la vida del conjunto de la población, con más tiempo libre, y también un reparto más justo de las tareas de cuidado y del hogar, que de manera muy mayoritaria asumimos las mujeres.



Suscríbete a nuestro canal de **WhatsApp** y recibe información veraz sobre lo que ocurre en MásOrange

✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
656 160 867 – 606 390 757



Para ciertos elementos nunca será el tiempo oportuno para reducir la jornada de trabajo. Siempre les viene mal. Pero ¿qué momento mejor que ahora, cuando España se ha convertido en la **locomotora de Europa** y aporta el 40% del crecimiento económico de la eurozona?

Pero el camino no será fácil ni breve. Este martes, el Consejo de Ministros ha aprobado un **anteproyecto** de ley (ni siquiera es todavía un proyecto de ley y mucho menos una ley en vigor) para reducir la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, el registro de jornada y el derecho a la desconexión, que podría permitir la reducción de la máxima ordinaria de trabajo a 37,5 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual. En palabras de la Ministra de Trabajo: *"No vivimos para trabajar. Trabajamos para vivir. Lo importante son nuestras vidas, no el tiempo que ocupamos en una actividad profesional. Esta propuesta tiene que ver con vivir mejor, trabajar menos y ser más productivos"*.

El anteproyecto debe contar con los informes preceptivos del Consejo de Estado y del Consejo Económico y Social, que todavía no tiene; emitidos los informes, tendrá que pasar otra vez por el Consejo de Ministros, pero ya como proyecto de ley. Hasta dentro de unas semanas no se enviará la propuesta al Congreso de los Diputados. Allí, aunque el trámite se haga por la vía de urgencia, es posible presentar enmiendas al texto y el proceso podría alargarse durante varios meses más. Además, hay partidos políticos que ya han adelantado su posición contraria a este avance social para las personas trabajadoras.

Mientras tanto, en MasOrange todo está empantanado por la denuncia que la Dirección ha hecho de los Convenios de Orange, Euskaltel y RCable y TeleCable, acuerdos colectivos en los que **CCOO** ha tenido un papel fundamental y que regulan la jornada laboral y sirven para fijar el calendario laboral. En Xfera y Lorca, gracias a la indolencia de Fetico, ni siquiera hay convenio y ahí el equipo directivo sí que tiene un amplio margen para hacer lo que le venga en gana y actuar sin cortapisas legales contra las personas trabajadoras de MásMóvil.

El «desastre» de reducir la jornada laboral en España

El coste empresarial de la medida de Trabajo ascendería a casi 14.800 millones

▲ La medida tendría gran impacto en sectores de gran peso en la Economía, como el de servicios | [larazon](#) / La Razón



CRISTINA RUIZ [@CristinaRuizRu5](#)

Creada: 22.09.2024 11:04
Última actualización: 22.09.2024 11:04



La reducción de la jornada laboral máxima propuesta por el Ministerio de Trabajo de 40 a 37,5 horas semanales en España tendría un impacto negativo no sólo para las compañías, sino también para los trabajadores y la economía en general. Esa es una de las principales conclusiones que extrae el informe «Consecuencias de la reducción de la jornada máxima legal en las empresas de España», elaborado por Acción Liberal, y que fue presentado esta semana en la Universidad Francisco Marroquín.

Imagen del periódico La Razón del 22 de octubre de 2024



Suscríbete a nuestro canal de **WhatsApp** y recibe información veraz sobre lo que ocurre en MásOrange

✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
656 160 867 – 606 390 757



En **OSP**, **OSFI** y **Simyo**, la jornada laboral máxima está establecida en 1.740 horas en cómputo anual. Para **CCOO** este volumen de horas es excesivo. Las medidas de distribución de tiempos de trabajo, flexibilidad horaria y conciliación que hemos logrado negociar durante estos años (jornada intensiva los viernes y en verano, días hábiles de libranza que el año pasado fueron hasta 34 en total entre vacaciones, días libres por convenio y por exceso de jornada, festivos de empresa y días por antigüedad, etc.), unidas a la implantación universal del teletrabajo en la compañía, atenúan el impacto de las 1.740 horas, pero consideramos que hay un amplio margen de mejora y que la reducción de jornada que podría aprobarse a futuro en el Congreso llevaría aparejado también un beneficio para todas las trabajadoras y trabajadores de MasOrange.

A estas alturas y debido al **lío montado** por la Dirección al denunciar los convenios colectivos y negarse a la negociación para su renovación, la mayoría de la plantilla todavía no tenemos un calendario laboral con información sobre el comienzo de la jornada de verano y su duración, el total de días de libranza en 2025 o los festivos de empresa. En consecuencia, a partir del 27 de febrero, fecha en la que está previsto el juicio al despido colectivo forzoso de MasOrange y donde **en CCOO pretendemos parar de manera definitiva los despidos restantes del ERE pactados por la Dirección, Feticó y UGT, valoraremos la adopción de nuevas medidas legales ante los tribunales en defensa de la plantilla** que, entre otras materias, versarán sobre el propio calendario laboral, la continuidad de los convenios, la no actualización de los distintos complementos y pluses salariales por el IPC que la empresa debería haber hecho ya, etc.

Seguiremos informando. Aconsejamos prestar atención al canal de **WhatsApp** de **CCOO**. También puedes enviar un correo a **comitempresa.es@masorange.es** o hablar con tu delegado/a o persona de referencia de **CCOO** de MasOrange en Madrid, Barcelona, Sevilla, Valladolid, Valencia, Vigo, A Coruña, Asturias, Zaragoza, Euskadi, Salamanca, Alicante, Málaga, Las Palmas de Gran Canaria...



Suscríbete a nuestro canal de **WhatsApp** y recibe información veraz sobre lo que ocurre en MásOrange

✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
656 160 867 – 606 390 757



11 DE FEBRERO, DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER Y LA NIÑA EN LA CIENCIA

En **CCOO** nos sumamos a esta efeméride de las **Naciones Unidas**, que busca poner el foco sobre las barreras y prejuicios sistémicos a los que nos enfrentamos las mujeres y las niñas a la hora de emprender carreras científicas. Cerrar la brecha de género en la ciencia requiere derribar estereotipos, promover modelos de conducta que inspiren a las niñas, apoyar el avance de las mujeres a través de programas específicos y fomentar entornos inclusivos mediante políticas y acciones que promuevan la inclusión, la diversidad y la equidad.

AYUDAS POR HIJOS/AS

Hasta el **16 de febrero** seguirá abierta la convocatoria para que las personas trabajadoras de **OSP**, **OSFI** y **Simyo** con hijas e hijos menores de tres años durante 2024, puedan solicitar una ayuda económica a cuenta del fondo de acción social del Convenio de Orange. Por favor, lee con atención las bases publicadas en la **Intranet** y, sobre todo, ¡qué no se te pasen los plazos!



En **CCOO** volvemos a pedir la creación de un presupuesto similar al de Orange para que las compañeras y compañeros procedentes del Grupo MásMóvil puedan ser también beneficiarios de estas ayudas.



Suscríbete a nuestro canal de **WhatsApp** y recibe información veraz sobre lo que ocurre en MásOrange

✉ comitempresa.es@orange.com

☎ 912 521 695 – 912 521 696
656 160 867 – 606 390 757

