

S.U. de Huelva	Cepsa - Refinería "La Rábida" Sección Sindical del S. Unitario
	Información - 05/99

El pasado lunes día 8 de Febrero la empresa convocó al Comité de Empresa para hablar de la problemática planteada por la aparición de una nueva Ley sobre los contratos a tiempo parcial, y sobre su proyecto del "operador del futuro". Unos días antes, nuestra sección sindical había elaborado una nota informativa, pero que aún no habíamos publicado, y finalmente, después de la reunión, decidimos aplazar su publicación, para no entorpecer una posible salida negociada al primer punto. Y ahora, creemos que es bueno que todos los compañeros conozcan las nuevas disposiciones que afectan a los contratos a media jornada de la Refinería La Rábida, y cual es nuestra opinión sobre las mismas.

A continuación publicamos la nota que teníamos escrita, y además, para que cada cual pueda sacar sus propias conclusiones, que pueden o no coincidir con las nuestras, adjuntamos también el texto íntegro del Real Decreto-ley.

CONTRATOS DE MEDIA JORNADA

Recientemente se ha publicado el **Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad**, publicado el sábado 28 de noviembre en el BOE núm. 285, que responde al pacto que suscribió anteriormente el Gobierno con los sindicatos mayoritarios, al que no se sumó la patronal, y en base a la aplicación de la Directiva 97/81/CE del Consejo de la Comunidad Europea.

Presentamos un resumen de aquellos puntos que nos parecen mas interesantes, con nuestra interpretación práctica para los nuevos contratos de trabajo a media jornada de los componentes del equipo de refuerzo, basados en el citado Real Decreto-ley.

Previamente queremos aclarar que aparecen en cursiva las referencias del Estatuto de los Trabajadores, y que el artículo segundo del Real Decreto-ley, que es muy interesante, sobre cotizaciones y bases reguladoras a la Seguridad Social, no necesita ningún resumen.

Artículo primero. Regulación del contrato de trabajo a tiempo parcial

Los artículos de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que se relacionan a continuación, quedan modificados en los términos siguientes:

Uno: El artículo 12 queda redactado en la forma siguiente:

Artículo 12. Contrato a tiempo parcial, contrato fijo-discontinuo y contrato de relevo.

1. El contrato de trabajo se entenderá celebrado a **tiempo parcial** cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año **inferior al 77 por 100 de la**

jornada a tiempo completo establecida en el Convenio Colectivo de aplicación o, en su defecto, de la jornada ordinaria máxima legal.

4. El contrato a tiempo parcial se regirá por las siguientes reglas:

a)...En el contrato deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas, la distribución horaria y su concreción mensual, semanal y diaria, incluida la **determinación de los días en los que el trabajador deberá prestar servicios**.

c) Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el apartado 3 del artículo 35. La realización de horas complementarias se regirá por lo dispuesto en el apartado 5, de este artículo.

Artículo 35. Horas extraordinarias

3. *No se tendrán en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el computo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.*

d) Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo...

5. Se consideran horas complementarias aquellas cuya posibilidad de realización haya sido acordada, como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial, conforme al régimen jurídico establecido en el presente apartado y, en su caso, en los Convenios Colectivos sectoriales o, en su defecto, de ámbito inferior.

La realización de horas complementarias estará sujeta a las siguientes reglas:

d)...**El número de horas complementarias no podrá exceder del 15 por 100 de las horas ordinarias** de trabajo objeto del contrato. Los Convenios Colectivos de ámbito sectorial o, en su defecto, de ámbito inferior podrán establecer otro porcentaje máximo, que **en ningún caso podrá exceder del 30 por 100 de las horas ordinarias contratadas**. **En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial definido en el apartado 1 de este artículo.**

f) **La realización de horas complementarias habrá de respetar en todo caso los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34, apartados 3 y 4; 36, apartado 1, y 37, apartado 1, de esta Ley.**

Artículo 34. Jornada

3. *Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.*

4. *Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a quince minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo.*

7. El gobierno a propuesta del Ministro de Trabajo y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales mas representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y duración de la jornada de trabajo y de los descansos para aquellos sectores y trabajos que por sus peculiaridades así lo requiera.

Artículo 36. Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo

1. A los efectos de lo dispuesto en la presente Ley, se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la autoridad laboral.

La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio en un período de referencia de quince días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Para la aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, se considerará trabajador nocturno a aquél que realice normalmente en período nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquél que prevea que puede realizar en tal período una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

Resultará de aplicación lo dispuesto en el párrafo segundo lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 34 de esta Ley...

Artículo 37. Descanso semanal, fiestas y permisos

1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá la tarde del sábado y el día completo del domingo...

Resultará de aplicación al descanso semanal lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 34 en cuanto a las ampliaciones y reducciones, así como para la fijación de regímenes de descanso alternativo para actividades concretas.

g) Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones...

Disposición transitoria primera. Régimen jurídico de los contratos en vigor.

1. Los contratos celebrados antes de la entrada en vigor del presente Real Decreto-ley continuarán rigiéndose por la normativa legal o convencional conforme a la que se celebraron.

No obstante, lo anterior, serán de aplicación desde la entrada en vigor de este Real Decreto-ley a todos los contratos, cualquiera que sea la fecha de su celebración, las disposiciones contenidas en las letras d), e), y f) del apartado 4 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el artículo primero del presente Real Decreto-ley.

Disposición transitoria segunda. Normas relativas a los Convenios Colectivos vigentes.

Las modificaciones introducidas por el presente Real Decreto-ley en el régimen jurídico de los contratos a tiempo parcial y de relevo no afectarán a la vi-

gencia de las disposiciones relativas a dichos contratos contenidas en los Convenios colectivos vigentes en la fecha de entrada en vigor de esta disposición, que continuarán siendo de aplicación.

Por otro lado, queremos recordar algunos párrafos del **antiguo artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores**, que no fueron modificados por la última actualización introducida por el Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de Mayo:

1. El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste servicios durante un número de las horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior al considerado como habitual en la actividad de que se trate en dichos períodos de tiempo.

4...Tendrán la consideración de horas extraordinarias a todos los efectos, incluidos los de la Seguridad Social, cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada de trabajo pactada en el contrato de trabajo.

COMENTARIOS:

En opinión de nuestra Sección Sindical, los contratos a media jornada fijados en su momento en el Convenio no se ajustan a lo previsto en el artículo 12 del E.T. entonces vigente, en base a:

- No se consideran horas extraordinarias todas las trabajadas en exceso sobre las 860 pactadas de media jornada.
- No se considera como contrato a tiempo completo cuando se ha realizado el total de la jornada ordinaria de trabajo.
- Se cotiza a la Seguridad Social por todo lo cobrado, aún habiendo trabajado la jornada completa, pero la cotización que figura en los archivos de la Seguridad Social sigue siendo la del contrato a tiempo parcial, en nuestro caso, a media jornada (por lo que la base de cotización debería ser menor).

Así mismo, creemos que los contratos actualmente en vigor se deben adaptar a las nuevas disposiciones de la disposición transitoria primera:

- Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.

Y por último, los contratos en el próximo Convenio deberán ajustarse a las nuevas disposiciones:

- El número de horas complementarias no podrá exceder del 15% de las horas pactadas (15% de 860 = 129 horas, que suma un total de 989 horas), aunque si se recoge en el nuevo Convenio se puede ampliar hasta un 30% (258 horas, que hacen un total de 1.118 horas).

Si en lugar de 860 horas pactadas, se pactara un número mayor, el total de las horas de trabajo (incluyendo las horas complementarias no podría pasar del 77% de las horas de la jornada completa (77% de 1.720 = 1.324, 4 horas).

- La realización de horas complementarias habrá de respetar en todos los casos los límites de jornada y descansos establecidos en el E.T.
- En el contrato de trabajo deberá determinarse los días en que el trabajador deberá prestar sus servicios.

- Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extras, excepto en casos muy especiales en los que no están contemplados, a nuestro juicio, los dobles por falta de relevo ni las paradas ni puestas en marcha.

CONCLUSIÓN FINAL:

En nuestra opinión, queda suficientemente claro que este tipo de contrato de media jornada no es válido para un tipo de trabajo como el de los operadores de turno de la Refinería: hay que fijarles el horario en el contrato de trabajo, no pueden doblar si les falta el relevo o hay parada/puesta en marcha de las unidades, etc.

Refinería La Rábida, __ de Febrero de 1.999

El Delegado Sindical del Sindicato Unitario

Fdo: Diego Quintero Martín