

12/2000

SU

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

## ACLARACIONES SOBRE EL CUADRANTE DE TURNOS

Desde esta nota informativa quiero aclarar algunos temas que se han cuestionado recientemente, exponiendo una serie de **hechos**:

1. En las últimas elecciones sindicales de 1.998 pedimos el voto, entre otros colectivos, a la mayoría de los operadores que estaban entonces en plantilla, con una carta en la que decíamos textualmente:

***Nuestros objetivos principales en esta legislatura son:***

***1. Turnos de trabajo de 6/4 todo el año, con una 6ª letra en los meses de vacaciones, bien a través de la jornada de 35 horas semanales o cumpliéndose la legislación vigente en materia de descanso por aseo o por tiempo de descanso del "bocadillo". Esto ayudaría a pasar a fijos de jornada completa al personal de ½ jornada.***

2. Y en el programa electoral que se aprobó, después de que se le envió un borrador previo a nuestros afiliados y a un buen número de simpatizantes, también se puede leer textualmente:

### ***5.- Reducción de la jornada de trabajo***

*- Negociar en el próximo Convenio una reducción de la jornada de trabajo a 35 horas semanales, es decir, bajar de las 1.720 actuales a 1.575 horas/año (197 días de 8 horas de trabajo). De esta forma se reduciría la hora de salida y/o se ampliaría la jornada intensiva mas tiempo para el personal de jornada ordinaria, y se podría tener un esquema de 6/4 a turnos todo el año (con 30 días de vacaciones).*

*Plantear, mientras tanto, para el personal de turnos la reducción de la jornada anual de trabajo, adecuándola a la legislación vigente en materia de:*

- Tiempo de aseo al finalizar la jornada diaria.*
- Tiempo de descanso en jornadas continuadas de mas de 6 horas.*

*Si existen dificultades técnicas para cumplir al pie de la letra lo legislado al respecto, nuestro Sindicato propone alternativas que cumpliendo la Ley, al mismo tiempo ayuden a conseguir a corto/medio plazo el objetivo del 6/4 todo el año con 30 días de vacaciones anuales (201 días de trabajo).*

Estos escritos están ahí. Algunos pueden que aún lo conserven y podrán ratificar o desmentir estas aseveraciones. Está claro que no se consiguieron en la negociación del Convenio los objetivos que proponíamos, pero muchos y especialmente los que acudie-

ron a nuestras Asambleas durante dicha negociación, saben las razones. No obstante, algunas cuestiones siguen pendientes y es un **hecho** que el Estatuto de los Trabajadores regula (con matizaciones) un descanso mínimo de 15 minutos en jornadas continuadas de mas de 6 horas, y es otro **hecho** que el autobús de turnos sale 10 minutos después que el de jornada ordinaria, respecto a la hora de finalización de la jornada de trabajo.

Por otro lado queremos recordar que al Sindicato Unitario siempre le mueve un objetivo de respetar la legalidad vigente y cuando se cuestiona dicha legalidad, se pone al lado de los que cree tienen la razón. Y no siempre la mayoría lleva la razón. Somos los mismos (minoritarios) que nos pusimos del lado de los trabajadores a los que se les discriminó con la segunda tabla salarial, y del lado de los operadores del equipo de refuerzo para que no se les siguiera contratando a media jornada, etc., etc., . Y cuando ha surgido el tema de intentar conocer si la gente quería cambiar a un nuevo calendario de turnos algunos hemos apoyado un referéndum hasta el mismo momento que un grupo de compañeros han solicitado por escrito a la Empresa que paralice la votación y han hecho llegar al Comité copia de dicho escrito y le han dicho que piensan presentar una denuncia por incumplimiento de Convenio. Y cuando se plantea esta cuestión, en el seno del Comité, votamos cada uno de sus miembros en conciencia y en la medida de nuestros conocimientos, si debería o no prevalecer los derechos de los trabajadores recogidos en el Convenio que se había repartido unos días antes; era una cuestión de Comité, todos teníamos derecho y obligación de votar, todos representamos a nuestros votantes, tengamos el tipo de jornada que tengamos, y quien creyó que tenía que votar en un sentido o en otro o abstenerse, lo hizo, y no se debe criticar al que votó en un sentido porque su jornada es del tipo cual y no se dice nada del que en su misma situación votó lo contrario, no somos justos si criticamos sólo la actuación del que vota en contra de nuestros propios intereses. Por otro lado, algunos miembros del Comité tenemos conocimientos de esos derechos que podrían no verse respetados, pero no los podíamos publicar porque habría parecido que estábamos intentando inclinar el resultado de las votaciones. Y hay un **hecho** que nos aclara la situación:

Un grupo de 8 trabajadores a turnos de la Empresa Nacional de Celulosas (EN-CE) denunció la modificación del calendario de turnos que afectaba a sus vacaciones (que pasaban de 30 a 15 días continuadas), y con fecha de 26 de Mayo de 1.996, el magistrado Antonio Reinoso del juzgado nº 2 de lo social de Huelva y provincia (y que posteriormente pasó a formar parte del Tribunal Supremo de la Comunidad Andaluza) dictó la siguiente sentencia, de la que extraemos algunos párrafos:

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

*ÚNICO.- A los demandantes se le variaron las vacaciones que se les había asignado en enero de 1.996, y ello lo fue en virtud de un referéndum acordado por el Comité de Empresa que afectaba al horario e indirectamente a las vacaciones, y se basa dicha modificación en un Acta complementaria al Convenio Colectivo de ENCE firmada según se dice por los componentes de la comisión negociadora del Convenio Colectivo el 2 de febrero de 1.995, .../..., pero el artículo 4.7.1 del Convenio Colectivo señala que el disfrute de las vacaciones para el personal de turnos será de una sola vez o como máximo en dos periodos iguales de tiempo, y únicamente podrán ser divididos en periodos menores para atender urgencias familiares o análogas, .../...y en el presente caso no se ha acreditado por la empresa ni que sea necesario atender urgencias familiares o análogas.../... y por tanto carece de validez y eficacia (el Acta adicional) para derogar o dejar sin efecto lo normado en dicho Convenio Colectivo, como así lo ha*

*señalado el Tribunal Central de Trabajo en sentencia de 11 de Enero de 1.989, .../... y como conculcá realmente el Convenio Colectivo ya que no mantiene el criterio de dividir a lo sumo en dos períodos iguales de tiempo las vacaciones, al no darse razones de urgencia que obliguen a establecer períodos menores, no puede por tanto admitirse la modificación del calendario de vacaciones realizados..*

Pero además hay otro **hecho** recogido en nuestro Convenio, en la determinación del período de vacaciones se recogen los calendarios de turnos por letras de los próximos años con 30 días de vacaciones continuadas y en los meses de Junio a Septiembre y desde mediados de Diciembre a mediados de Enero y además que sólo se podrán fraccionar las vacaciones en dos períodos si las necesidades marcadas por la Dirección lo permitieran, ninguno de los cuales será inferior a siete días naturales, aunque se admite la posibilidad de que para atender necesidades urgentes e imprevisibles se podrán conceder uno o varios días de permiso a cuenta de las vacaciones.

Cualquier observador imparcial podrá ver que el caso de Celulosas es idéntico al caso que se planteó recientemente en la Refinería. Hay que decir que finalmente el personal de turnos de Celulosas tiene el cuadrante del turno de 6/4 todo el año con 15 días de vacaciones continuadas, pero han tenido que esperar un nuevo Convenio y cambiar su redacción, y de esta forma nadie mas ha denunciado.

Por otro lado, quiero manifestar que algunos compañeros han mostrado mucho interés por el tema del cuadrante de turnos, y que me habría gustado que hubieran puesto el mismo y se hubieran movilizado de la misma manera cuando se dieron otros temas importantes, como el establecimiento de la segunda tabla salarial y las condiciones de trabajo del equipo de refuerzo, etc.

Por último, quiero recordar que mis actuales cargos de delegado sindical del Sindicato Unitario y miembro del Comité de Empresa siempre están a disposición de los afiliados y simpatizantes, y que por tanto si en una Asamblea convocada al efecto me lo piden la mayoría de los asistentes, dimitiré (y no me molestaré con nadie). Así lo he expresado siempre, así nos comprometimos cada uno de los miembros del Sindicato que íbamos en las listas de las elecciones sindicales en el citado programa electoral y así, una vez más, lo ratifico por escrito.

La Rábida, 5 Diciembre de 2.000

Delegado Sindical del Sindicato Unitario.