



# PROPUESTA DE MODIFICACIÓN DEL TURNO ROTATIVO

## 1. INTRODUCCIÓN

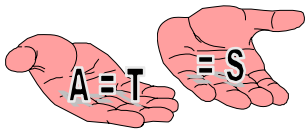
Pretendemos explicar nuestra propuesta de organización del trabajo en turnos rotativos de cara al próximo Convenio Colectivo, para lo que elaboramos este informe explicativo y adjuntamos a él los cuadrantes correspondientes a 12 años (ver anexo I), de forma que pueda analizarse en un período de tiempo considerablemente largo.

Esta propuesta innovadora supone una modificación similar a la llevada a cabo cuando el equipo de suplentes del turno rotativo se incorporó como quinto turno con el objetivo de eliminar el turno de ciclo 6-2. En esta ocasión se precisa la incorporación del equipo de refuerzo como sexto turno, para de ese modo tener la posibilidad de disfrutar de un período de vacaciones decente para cada turno, sin necesidad de “pagarlas” en los descansos.

## 2. OBJETIVOS

Con nuestra propuesta pretendemos alcanzar diversos objetivos, unos son estrictamente relativos a la organización del trabajo a turnos, pero hay otros que van más allá. Entre los primeros, ya dijimos que se pasaría de 5 a 6 turnos, lo que nos permitiría cumplir con nuestra jornada anual sin menoscabo del derecho a un buen período de vacaciones que no implique sacrificar luego parte de los descansos. Es decir, estaríamos todo el año en ciclos de 6 días de trabajo y 4 de descanso (salvo lo que se dirá respecto al turno cero) y disfrutaríamos de 33 días de vacaciones. Pero no acaban aquí los objetivos de esta modificación en la organización del trabajo a turno, pues existen otros que tienen, si cabe, mayor amplitud de miras. Así y sin ánimo de exhaustividad, podemos citar los siguientes:

- 1.1. Eliminación de los contratos a tiempo parcial que padecen los actuales equipos de refuerzo, igualando de ese modo todos los contratos hasta las 1.680 horas actualmente pactadas.
- 1.2. La incorporación del equipo de refuerzo a un sexto turno facilitará la lucha para la eliminación de la doble tabla salarial, pues resultará más evidente si cabe la discriminación que supone la igualdad de trabajo frente a la desigualdad de salario.
- 1.3. Mayor seguridad para los trabajadores en el disfrute de su tiempo de ocio, al eliminar la necesidad de que la empresa nos compense el tiempo trabajado de



A igual trabajo igual salario

exceso sobre la jornada teórica pactada, pues de todos es sabido la precariedad a la que están sometidos los trabajadores a la hora de disfrutar dichos descansos.

No queremos que la empresa nos deba nada, para que además elija cómo y cuando compensarnos esa deuda, o sencillamente no ponga los medios precisos ello.

- 1.4. Creación de una bolsa de trabajo que permita cubrir en un corto espacio de tiempo aquellos absentismos que se prevean de larga duración.

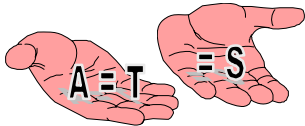
### 3. CONCEPTOS NOVEDOSOS

Como novedad en la nomenclatura de los cuadrantes que se adjuntan a este informe en el anexo I, podrán observarse días señalados como turno cero (o como decida llamarse en el futuro) en los que se realizarán jornadas de lunes a viernes, en principio en horario normal, descansando los sábados y domingos. Los que realicen ese turno cero cubrirán las ausencias que pudieran suscitarse en sus equipos de trabajo. Es decir, durante una buena parte del año dispondremos de una especie de equipo de refuerzo ROTATIVO que se encargará de cubrir las posibles ausencias. Hemos dicho que se realizarán, en principio, en horario normal, porque resulta obvio que esa es una cuestión susceptible de modificar en el sentido de amoldarse mejor a las preferencias de los trabajadores.

Como podrá observarse, para completar la jornada de 1.680 horas anuales, habrá que realizar algunos días sueltos de turno cero durante parte de los meses en lo que ya se está disfrutando de las vacaciones. Se han situado en el cuarto día de descanso porque es como lo están llevando a cabo en otras empresas donde se aplica este sistema. No obstante, no es difícil darse cuenta de que esa es una de las muchas opciones posibles, pues aquí optaríamos más bien porque cada equipo de trabajo elija cada año en qué día prefiere cumplir esos turnos sueltos de turno cero. Además, no hay que perder de vista la posibilidad de liquidar esos días con horas a compensar en descanso, pues eso es ni más ni menos lo que hacen los trabajadores de esas otras empresas antes citadas. Hay otros criterios que creemos que sí deben mantenerse respecto a estos días, como son su no fijación para fines de semana o festivos, además de procurar en la medida de lo posible que no tengan que efectuarse en dos descansos seguidos.

### 4. IGUALDAD REAL DE JORNADAS ANUALES

Con este sistema, todos los turnos trabajarán las mismas horas cada año, algo que no ocurre en la actualidad, pues hay turnos que trabajan varios días menos al año que otros, disfrutando, sin embargo, de los mismos compensatorios, lo que obviamente implica una diferencia en las horas reales trabajadas durante el año. Podría pensarse que esa es una situación que se compensa en el tiempo y, aunque no puede negarse que así



A igual trabajo igual salario

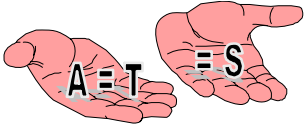
sea, hay que decir que el período de tiempo necesario para que ello ocurra es excesivamente largo para cualquier trabajador con cierta permanencia en un determinado turno, que es sin duda lo habitual. Ni que decir tiene que un simple cambio de turno puede ampliar en el tiempo esa situación discriminatoria en lo relativo a jornadas anuales realmente trabajadas.

## 5. CONSIDERACIONES SOBRE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

Todo día de descanso trabajado tendrá la consideración de horas extraordinarias. Esto puede parecer propio de Pero Grullo, pero por desgracia nada más lejos de la realidad. Todos sabemos que nuestro actual convenio colectivo tiene una regulación farragosa sobre la forma de dar cobertura a determinados absentismos, que conduce a situaciones de auténtico esperpento. Seguro que muchas de las personas que se han pasado parte de un verano trabajando en ciclos especiales (mañana/tarde y tarde/noche, o sol y luna) entienden perfectamente lo que intentamos explicar, pero para quienes no han pasado por ello, podemos decirles que lo que en teoría da derecho a percibir 4 horas extraordinarias y medio plus de turno más (una jornada especial como las citadas donde en lugar de 8 se trabajan 12 horas seguidas), se queda en agua de borrajas al someterse a una liquidación mensual en la que deben descontarse de las horas trabajadas de esa forma especial, los días que deberían haberse cubierto de vacaciones. Es decir, que se iguala el carácter de las horas realizadas en un tipo de jornada especial a la que el propio convenio le reconoce un plus de penosidad, con las que se tendrían que haber realizado para la cobertura de vacaciones en jornada normal. Con la modificación que propugnamos acabaríamos de un plumazo con situaciones como esta.

Pero en lo relativo a las horas extras no se quedan ahí los avances, pues también hemos podido comprobar lo lamentable que es nuestro convenio, o al menos la aplicación que del mismo se hace en algunos centros, en lo relativo a las horas por no mediar el descanso legalmente previsto entre jornadas. En ese sentido hemos pasado de una situación no muy lejana en el tiempo, en la que el simple hecho de no mediar 12 horas de descanso entre jornadas generaba tantas horas extraordinarias como la diferencia entre lo realmente descansado y esas 12 horas, a la interpretación actual en la que sólo se generan esas horas después de doblar turno (16 horas seguidas de trabajo, como mínimo) y no descansar esas 12 horas antes de incorporarse de nuevo a su trabajo. Es decir, que según nuestros sesudos responsables del Departamento de Recursos Humanos, sólo es obligatorio que el trabajador descansa 12 horas entre jornadas si previamente ha realizado al menos 16 horas de trabajo seguidas, ¡¡INAUDITO!!

Y para terminar por ahora con lo relativo a las posibles horas extraordinarias que pudieran generarse en este sistema de trabajo a turnos que proponemos, debemos abordar una de las principales inquietudes de los detractores de este sistema (sí, ya existen, a pesar de que todavía no ha nacido). La cuestión estriba en la pregunta de qué ocurre cuando durante el período en que uno de los turnos está de vacaciones se produce un absentismo. La respuesta no es unívoca, pero intentaremos resumirla. Ya dijimos que pretendemos que de forma paralela a esta modificación de la organización



A igual trabajo igual salario

del trabajo a turnos se cree una bolsa de trabajo, de forma que para las ausencias de larga duración ahí debería de estar la solución. No obstante, hasta que la cobertura se produzca o cuando la ausencia no sea de larga duración, lo peor que nos puede pasar es retornar al sistema que hoy padecemos: cubrir la ausencia durante los descansos. Pero con algunas salvedades, puesto que todas las horas de descanso que se trabajen de esta forma tendrán el carácter de extraordinarias, amén de que seguiremos disfrutando de un período de vacaciones como los del común de los mortales.

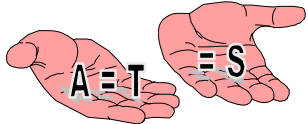
## 6. REPARTO EQUITATIVO DEL TRABAJO EN FESTIVOS

De un modo similar al del punto anterior hay que afrontar el reparto de las fiestas más señaladas entre los diversos turnos. A primera vista resulta fácil concluir que el simple hecho de repartir ahora entre 6 turnos en lugar de entre 5, ya implica un beneficio en tal sentido. Pero por si esa fuera poca razón, hay que añadir que con esta organización del trabajo a turnos romperíamos con la tremenda injusticia que supone el reparto de dichas fiestas. No olvidemos que en lo que a la refinería de Tenerife al menos se refiere, cuando un turno entra en la dinámica de realizar turnos de noche en noche-buena (o en fin de año, que tanto da), está realizando dicho turno alternativamente (cada dos años) durante un período extremadamente largo (unos 10 años) Sin duda, teniendo en cuenta el número de turnos existentes, no parece un reparto equitativo y tampoco puede aducirse que se compensará con el paso del tiempo, pues estamos hablando de períodos demasiado amplios para la vida laboral de un trabajador medio. A título de ejemplo, que también puede hacerse extensivo a todos los cuadrantes que se adjuntan como anexos a este escrito, proponemos un reparto de fiestas algo más equitativo, pues en un período de 12 años cada turno trabajaría en turno de noche dos fines de año y dos noches-buenas, aunque para ello hay que realizar en momentos puntuales de esa docena de años algún que otro cambio de turno. Ni que decir tiene que todo esto es extensivo al resto de fiestas e incluso a los mismos fines de semana, pues tal y como insinuamos antes, sólo hace falta aplicar un poco de sentido común para caer en la cuenta de que *al ser más a repartir, toca a menos*.

## 7. APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DEMOCRÁTICO

Hay que dejar bien claro que, de prosperar esta iniciativa, se sometería al dictamen de todos los trabajadores antes de incorporarse al Convenio Colectivo. Con ello pretendemos que todas aquéllas personas que se opongan a nuestra propuesta tengan la oportunidad de manifestar su postura con su voto.

No creemos innovar en absoluto en este punto, sencillamente optamos por que se aplique el mismo procedimiento que en otras ocasiones se ha utilizado cuando se ha acometido un cambio de esta envergadura relativo a la jornada de trabajo.

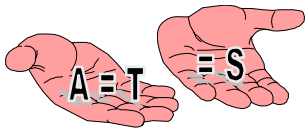


A igual trabajo igual salario

## 8. SECUENCIA DEL CICLO DE TURNO Y MÁS PRINCIPIO DEMOCRÁTICO

Aclarada la cuestión de la consulta previa a los trabajadores, podemos acometer uno de los puntos que más reacciones adversas ha provocado la rotación de los turnos. La cuestión es simple en el fondo pero compleja en la forma, por lo que intentaremos explicarla de forma suficientemente extensa para que se nos entienda lo mejor posible:

- 1) El convenio colectivo vigente contempla en el apartado 5.1.1 del Capítulo III, dedicado a la Organización del Trabajo en la Jornada de Turno Rotativo, un ciclo de 6 días de trabajo y 4 de descanso, con una secuencia de TT MM NN (T: tarde; M: mañana; y N: noche) La citada secuencia implica que al pasar del turno de tarde al de mañana se produce un descanso entre jornadas de sólo 8 horas y, lo que es peor, la posibilidad de que se produzca una falta de relevo al personal saliente de segunda tarde, lo que podría dar lugar a un prolongación de jornada de 16 horas sobre las 8 ya trabajadas, es decir, 24 horas seguidas de trabajo. Puede parecer improbable que ocurra esa circunstancia, pero podemos asegurar por propia experiencia que no sólo se producen, sino que cualquier trabajador que lleve un buen número de años de turno cuenta en su haber con algún incidente de ese tipo.
- 2) El apartado del convenio citado en el punto anterior establece una secuencia alternativa para la rotación del turno que sería: MM TT NN. Así pues, ya tenemos dos posibles secuencias recogidas en convenio, sobre las que pesa la exigencia del apartado 5.4, que establece que debe existir homogeneidad de secuencias a nivel de Departamentos. Ese último apartado también prevé un procedimiento de CAMBIO entre ambas secuencias, lo que aparentemente permitiría la elección de una de ellas por la mayoría de las personas que trabajan a turno en un Departamento. Lo que no se tuvo en cuenta es que al firmar el primer convenio que establecía esa posibilidad de alternancia se partía de un *status quo*: la existencia previa de la secuencia que contiene un descanso entre jornadas de 8 horas. Si a eso añadimos las enormes dificultades que dicho procedimiento de cambio comporta, podremos caer en la cuenta de que es casi imposible la viabilidad del mismo.
- 3) Hasta aquí todo parecería incluso plausible, pues parece redundar en beneficio de los trabajadores la libertad de elección (ficticia como acabamos de ver) Sin embargo debemos reparar en que las cuestiones atinentes a la jornada de trabajo de turno y/o nocturno tienen hoy la consideración de normas que afectan a la seguridad y salud de los trabajadores. Así, tanto la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, como la parte dedicada a esa materia en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ETT), como el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, conforman lo que el artículo 2.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de



A igual trabajo igual salario

Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) prevé como disposiciones de carácter laboral de carácter de Derecho necesario mínimo indisponible (susceptible de mejorarse vía convenio colectivo, pero nunca de empeorarse)

- 4) Establecido el carácter "obligatorio" de estas normas, fijémonos ahora que el artículo 34.3 del citado ETT establece que entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, 12 horas. Parece claro a primera vista que nuestra secuencia de turnos "heredada" incurre en una infracción de normas de Derecho necesario, pero la cuestión dista de ser tan simple, pues el artículo 34.7 del ETT habilita al Gobierno para que, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, pueda 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 requieran. A esa habilitación responde el Real Decreto 1591/1995 ya citado, cuando en su artículo 19 establece que *"cuando al cambiar el trabajador de turno de trabajo no pueda disfrutar del descanso mínimo entre jornadas establecido en el apartado 3 del artículo 34 del citado Estatuto, se podrá reducir el mismo, en el día en que así ocurra, hasta un mínimo de 7 horas, compensándose las diferencia hasta las 12 horas establecidas con carácter general en los días inmediatamente siguientes"*. Resulta obvio que la norma citada está pensando en un sistema de trabajo a turno rotativo en procesos de producción de 24 horas, donde parte del trabajo se realiza en horas nocturnas, por lo que la ley garantiza de esta forma el derecho a rotar, sobre todo teniendo en cuenta que ningún trabajador está obligado a permanecer más de 2 semanas en el turno de noche (artículo 36.3 ETT) No es menos obvio que no es ese nuestro caso, pues en CEPSA son sólo razones de inercia histórica (antiguo turno de 6 días de trabajo y 2 de descanso) y posturas reacias a cualquier tipo de cambio en las condiciones de trabajo, por mínimo que sea, las que justifican el incumplimiento de las disposiciones legales relativas al descanso entre jornadas. En resumen, no cabe decir que las personas que trabajan en régimen de turnos rotativos en los Centros de trabajo de CEPSA sujetos al actual convenio colectivo no puedan disfrutar del descanso mínimo exigido legalmente, sencillamente habría que decir que no quieren o no les dejan, pues el propio convenio ofrece la posibilidad de que se respete dicho descanso sólo con aplicar la secuencia alternativa que, como ya hemos explicado, nació condenada al ostracismo contra toda lógica.
- 5) Llegados a este punto no podemos por menos que lamentar que éstas últimas argumentaciones puedan parecer complejas para muchas personas, pero entendemos que es necesario dejar entrever la base jurídica de nuestra exposición, para que quede muy claro que esta no debería ser una cuestión negociable y que la continuidad en la infracción de normas de Derecho necesario podría dar pie a cualquier trabajador a impugnar un Convenio Colectivo. Dicho esto, recordamos el compromiso de someter al criterio de la mayoría los posibles cambios en la jornada de trabajo, de modo que pueden estar tranquilos quienes no tienen el más mínimo reparo en infringir la legalidad en aras de un dudoso gusto por determina secuencia de turnos, pues si resultan ser mayoría, suya será la decisión. Ahora bien, que nadie olvide que planteada la cuestión en estos términos, será la empresa la que nos impondrá las previsiones legales cuando le convenga.