

ACTA

COMISIÓN PARITARIA DE ASUNTOS LABORALES

Representación Sindical:

Por SOMA-FITAG-UGT:

D. Julio César Areces Suárez  
D. Antonio Fernández Fidalgo  
D. Fernando Filgueira Facal  
D. Paulo César Espina

Por AA.CC Grupo HC:

D. Enrique Rodríguez Álvarez  
D. José Ramón Fernández García

Por CC.OO. :

D. Heriberto José Curto Cuesta

Representación Empresarial:

D. Félix Arribas Arias  
D. Miguel Mateos Valles  
D. Luis Álvarez Arias de Velasco  
D<sup>a</sup>. Carmen Echevarría Cuadrado  
D. Eugenio Blanco Pérez

En Oviedo, siendo las once horas del día 18 de diciembre de 2014, se reúne en la planta – 1 del Edificio Social de la Empresa la Comisión Paritaria de Asuntos Laborales, integrada por las personas que arriba se relacionan.

Actúa como Presidenta Carmen Echevarría Cuadrado y como Secretario Miguel Torre García.

A continuación y tras indicar la Presidencia que esta reunión fue convocada a instancia de la ACGH para tratar monográficamente sobre calendarios de turnos, le cede la palabra.

Inicia la representación de ACGH señalando que firmado el II convenio de grupo, y las circunstancias que concurrían en aquellas fechas, quedó, como manifestaron en su momento, pendiente de aclarar determinadas cuestiones sobre los calendarios de turnos. En este sentido, señalan que se mantiene, para el personal sin derechos DIR la jornada del I CCGr cuando en este II CC pasaron los días de vacaciones de 23 a 25 y aumentaron los días festivos de 15 a 17. Como consecuencia de ello se produce, a su juicio, una doble problemática: una para el personal con derechos DIR y otra para el resto. En primer lugar y referente al personal con derechos DIR, en la carta de garantías entregada tras la firma del ICC Gr se les garantizaba una jornada de 37 horas semanales. En el II CCGr, artículo 54, se recogen 203 turnos para el personal DIR y 214 turnos para el resto. Ante lo cual manifiestan que, en su opinión, hay un error con respecto al tratamiento de la jornada y número de turnos que desean aclarar y darle una solución, al entender que no se contemplan, con la consiguiente reducción, los aumentos en festivos y vacaciones antes señalados.

La Representación Empresarial afirma que no hay error alguno en el artículo señalado. Que el texto es fruto de la negociación y del intercambio de posiciones y cesiones entre las partes que culmina en una manifestación de voluntades que se acuerda y firma. Siguiendo la doble consideración que se ha señalado, continua, en primer lugar desea referirse al personal sin



derechos DIR. En este caso, señala, está claro lo que dice el II CC en su artículo 54, tanto para el personal DIR como no DIR. Se podría discutir de las cifras pero no decir que hay un error. En este sentido recuerda que se partía en el I CC Gr de 214,5 turnos, 1.716 horas/año y que finalmente se acordaron, con una disminución de 4 horas: 214 turnos, 1.712 horas/año, que pasan a ser de aplicación. Insiste en que no se puede hablar de error en la fijación del número de turnos, con su reducción de 4 horas, pues así está acordado en el convenio. Sí hubo, como se aclaró y corrigió en su momento, en el orden de rotación de semanas del calendario de servicio de averías; pero, reitera, no en este caso en relación ni al número de turnos ni al cómputo anual de horas, puesto que 214 turnos por 8 horas/t. dan un número total de horas al año de 1.712 para el personal no DIR.

Por la Representación de ACGH se manifiesta que, en su opinión, el cálculo debería hacerse partiendo de las 38,65 horas/semanales a partir del año 2010 (ICCGr) multiplicado por 52,14 semanas/año da un total de 2.015,21 horas/año. Cantidad que dividida en 261 días/año (incluidos vacaciones y festivos) da un resultado de 7,72 h/d. Por otra parte, y para el II CCGr, si 7,72 h/día se multiplica por 219 días (descontando vacaciones y festivos) da un total de 1.690 horas/año que, a su juicio, se deberían aplicar en lugar de las 1.712 horas.

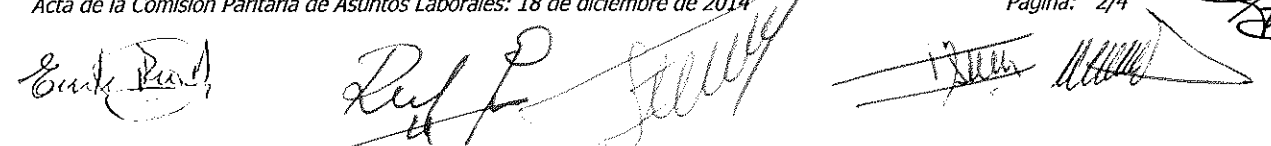
Tras señalar la Representación Empresarial que la exposición de ACGH no es correcta, pasa, por su parte, a exponer la secuencia de los horarios de turnos del art. 50 del I CCGr desde el inicio de su vigencia. Señala que al principio había una jornada de 39 horas semanales en cómputo anual, 7,8 horas por jornada que multiplicado por 222 días (365 d/año – 104 (sábados y domingos) – 23 (d/vacaciones) – 15 (festivos) – 1 (conciliación)) da un total de 1732 horas equivalentes a 216,5 turnos de 8 horas c/u. A partir del año 2010 se pasan, con idéntico cálculo y la reducción de jornada semanal a 38,65 horas, a ser 214,5 turnos. Y finalmente en el acuerdo alcanzado y firmado en el vigente II CCGr, artículo 54, se pacta la reducción de la jornada y de los turnos para el personal no DIR quedando la jornada anual establecida en 1.712 horas y el número de turnos en 214.

La Representación de la ACGH insiste en su planteamiento anteriormente manifestado en cuento que se partía de un número de horas semanales y que conforme a su criterio el horario anual del personal no DIR, con 214 turnos, debería ser de 1.690 horas anuales y al personal DIR se le debería, al seguir con las 37 horas semanales garantizadas, trasladar el aumento del número de días de vacaciones y permisos oficiales, bajando los turnos de 203 a 201. Disminución en ambos casos que se debería compensar con un aumento de los días de descansos compensatorios.

Contesta la Representación Empresarial señalando que se están aplicando correctamente la jornada y el número de turnos y que por tanto no se generaría ningún descanso compensatorio.

Tras un debate entre la ACGH y la Representación Empresarial donde mantienen sus posiciones, concluye la ACGH manifestando su disconformidad con los criterios de la Representación Empresarial y ésta ratificándose en sus posiciones.

A continuación la Representación del SOMA-FITAG-UGT manifiesta que la cuestión de los calendarios de turnos fue muy debatida en la negociación colectiva y que asumiendo, como



no podría ser de otra manera, lo firmado en el convenio colectivo se había fijado en las últimas sesiones negociadoras tratar sobre determinadas dudas que había al respecto en posteriores reuniones. En consecuencia esta reunión vendría motivada en los compromisos señalados. En este sentido no les genera duda que se firmó en el artículo 54 del IICC la jornada de 1.712 horas en 214 turnos/anuales de 8 horas c/u, disminuyendo las recogidas en el ICC, art. 50, de 214,5 turnos/año de 8 h. c/u. Sin embargo, en la traslación y referencia al personal DIR hay un cambio que consideran no se ha efectuado correctamente, dado que en la carta DIR/SIR se garantizaba una jornada de 37 horas semanales en cómputo anual y no se fijaba ningún número de turnos anuales como ahora se ha hecho en el II CC.


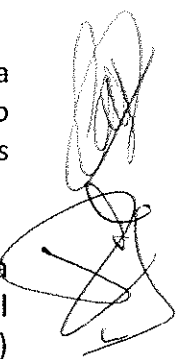
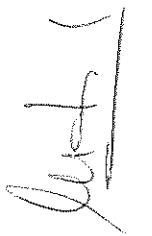
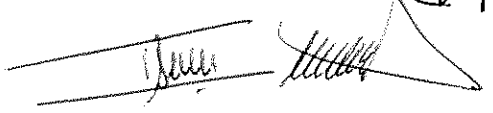

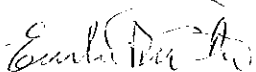
Reitera la Representación Empresarial que, como ya manifestó anteriormente a la ACGH, el aumento de vacaciones y festivos no afecta al número de turnos sino a la jornada anual; y esa jornada anual de 1.712 y 1.624 horas en turnos de 8 horas cada uno son el número de turnos que se establecen en el convenio colectivo. Y en cuanto el personal de jornada normal ese número de horas anuales acordado, igual para todos, se divide entre el número de días laborales del año, superiores en número a los 214/203 turnos de 8 horas c/u.; por lo cual la referencia que ha de tenerse siempre como objetivo a cumplir es la jornada anual y no el número de días de jornada normal o de turnos a trabajar.

Por la Representación de ACGH se señala que para el personal no DIR de jornada normal solamente se hace referencia a 1712 horas/año en el caso de la especial, y para el resto debería ser de 1.716 h/a.; no obstante en el texto del IICC no se adecuaron los horarios que se fijan, idénticos a los del ICC Gr, en el aumento de días de vacaciones y festivos, por lo que la consecuencia práctica es que ese personal efectúa una menor jornada anual.

Responde la Representación Empresarial que en este caso sí se puede apreciar un claro error, al no variar en los horarios de uno de los varios tipos de jornada, concretamente la denominada Jornada Normal del Personal de Oficina (art. 53.1), el incremento de minutos diarios necesarios para compensar los dos días de vacaciones que fueron aumentados al personal sin DIR, sin que ello significara en ningún momento, ni fuera voluntad de las partes, disminuir la jornada en la misma proporción como acredita fehacientemente las jornadas anuales manifiestamente expresas.

Insiste la Representación Empresarial en que no hay ningún error en los turnos y sí en la jornada normal que, repite, se tratará de buscar su corrección y que en principio la ve, dado que el número de jornadas anuales está fijado, incrementando los minutos correspondientes por jornada hasta completar el total anual de 1.716 horas.

Tras la apertura de un nuevo debate sobre la jornada y número de turnos que correspondería efectuar al personal DIR, por la Representación Empresarial se contesta haciendo mención al origen histórico de esta cuestión y para ello se retrotrae al convenio colectivo (2003-2006) donde se determina en su artículo 8 que "todo el personal que preste servicios en régimen de turnos realizará la misma jornada efectiva de 37 horas semanales en cómputo anual que, desde el 1º de enero de 1992, viene rigiendo para el conjunto de los empleados de las Empresas", (5 días de lunes a viernes por 7,4 horas/día).



La manera de realizar el cálculo, continua la Representación Empresarial, se había efectuado de la manera siguiente: 52,14 semanas/año por 37 horas/semana es igual a 1.929,18 horas año brutas. Para netearlas se dedujeron 296 horas (resultado del cálculo: 40 días (25 vacaciones, 12 festivos nacionales, 2 festivos locales y el Día de la Energía) multiplicadas por 7,4 horas/día (37 h/semana entre 5 días)) resultando una cantidad de 1.633,18 horas que redondeado en lo más favorable quedó en 1.632 horas/año que, a su vez, entre 8 horas por turno da un total de 204 turnos años. Número de turnos que se redujo en convenios posteriores al debatido de 203 y 1.624 horas/año.

Tras esta exposición se abre un nuevo turno de debate donde la Representación Social en su conjunto manifiesta no compartir el criterio mientras que la Representación empresarial se ratifica en el mismo reiterando que los días de vacaciones y festivos deben ser considerados de 7,4 horas, igual a las horas de los días laborales, por su igual equivalencia de las 37 horas semanales, y no de 8 horas como, entiende, considera la Representación Social, pues, en ese caso, se estaría hablando de 40 horas semanales.

Y sin más asuntos que tratar se da por finalizada la reunión siendo las trece horas y treinta minutos.