

EL PLUS DE TURNO Y SUS DIVERSAS MODALIDADES: UN EJEMPLO REAL

Por EDUARDO ROMÁN VACA*

SUMARIO: I. Introducción.-II. El trabajo a turnos en el Convenio Colectivo de la Industria Química.-III. El plus de turno en el Acuerdo empresarial de 30 de marzo de 1990.-IV. El trabajo a turnos en el Acuerdo empresarial de 23 de mayo de 1991: dos sistemas distintos.-V. El plus de turno de jornada continuada y su aceptación en cada centro.-VI. Anexos.

I. INTRODUCCION

Motiva este informe la demanda, de la que después desistieron, interpuesta por diversos trabajadores del centro de trabajo que determinada empresa mantiene en la provincia de Sevilla, en reclamación de efectos retroactivos del plus de turno que vienen percibiendo. La cuestión nos ha parecido interesante por diversas razones, fundamentalmente dos:

En primer lugar porque en dicha empresa, con centros de trabajo repartidos por todo el territorio nacional, se sigue un doble sistema de trabajo a turnos, lo que nos sirve para conocer, en la práctica, algunos de los diferentes tipos que adopta esta modalidad de trabajo, prevista en el art. 36 del Estatuto de los Trabajadores.

En segundo lugar, y como podrá comprobar el lector en los anexos que se acompañan, porque la solución al problema planteado en la demanda depende de la articulación de disposiciones convencionales pactadas en distintos niveles (convenio sectorial estatal, acuerdos empresariales y acuerdo de centro de trabajo), lo que nos permitirá comprobar, en el terreno real de las relaciones laborales, el amplio papel desarrollado por la negociación colectiva y las dificultades que a veces plantea la conexión entre los diferentes ámbitos de negociación.

Seguidamente exponemos el asunto, utilizando para ello un esquema cronológico en que, sirviendo como eje el problema planteado en la demanda y su posible solución, se analizará la regulación del plus de turno en los diversos pactos a tener en cuenta.

* Profesor Titular de Derecho del Trabajo. Universidad de Sevilla.

II. EL TRABAJO A TURNOS EN EL CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA QUIMICA

El VII Convenio Colectivo de la Industria Química (B.O.E. de 29 de mayo de 1990) (1) contiene una regulación de lo que considera turnicidad, señalando en su Capítulo XIII (Anexo 1), bajo el epígrafe *Trabajo a turnos*, que «se entiende por «proceso continuo» el del trabajo que, debido a las necesidades técnicas u organizativas se realiza las 24 horas del día y durante los 365 días al año» (artículo 69.1).

En dicho capítulo se contempla —amén de normas específicas sobre descansos, ausencias y rotación del personal afecto a este sistema de trabajo— un Salario Mínimo Garantizado, diverso en función del grupo profesional a que el trabajador pertenezca (S.M.G. posteriormente actualizado por acuerdos de la Comisión Mixta del Convenio de 30 de enero y 13 de febrero de 1991; B.O.E. de 11 de mayo).

No establece pues el VII Convenio Colectivo un «plus de turno» en estos casos, sino una retribución bruta anual mínima, y ello pese a que en otros preceptos el propio Convenio alude a un denominado *plus de turnicidad* (artículos 28 y 34) (2). Así lo estimó en su momento la doctrina del extinto Tribunal Central de Trabajo, señalando lo siguiente:

«Por lo que afecta al plus de turnicidad que igualmente reclaman los actores, hay que advertir que este concepto retributivo aludido en el art. 5, B del Decreto de 17 de agosto de 1973 como complemento de puesto de trabajo no aparece regulado con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores ni con carácter sectorial en la Ordenanza de Químicas, y el art. 34 del Convenio General ... simplemente lo enumera como uno de los que llama pluses obligatorios y les es aplicable la misma base reguladora expuesta para el de nocturnidad, pero no señala ningún porcentaje que permita su cálculo; y aun cuando la expresión «obligatorio» sea equívoca, del examen del precepto se desprende que se denomina así a los cuatro pluses antes indicados que no se integran en el plus convenio, pero *ello no presupone que sea abonable, sin más, en todo sistema de trabajo a turnos salvo que haya pacto sobre el particular, lo que no ocurre en el caso de autos*» (3).

(1) Algún problema, por cuestiones de fecha, pudiera plantearse sobre si el convenio a considerar es el VI (B.O.E. de 3 de julio de 1987) o el VII. En cualquier caso, la regulación contenida al respecto en ambos, así como en el VIII convenio (B.O.E. de 30 de junio de 1992), es idéntica.

(2) Art. 28.2: «Salario mínimo garantizado.- ... No se incluyen en el SMG los siguientes conceptos: Antigüedad, plus de turnicidad, toxicidad ...».

Art. 34: «Pluses.- Con excepción de los pluses obligatorios (turnicidad, nocturnidad, peligrosidad y toxicidad), quedan extinguidos en su concepto y cuantía actual todos los demás pluses, pasando su importe a formar parte del plus convenio».

(3) S. TCT de 1 de febrero de 1985 (Ar. 1409); véase también s. de 24 de abril de 1985 (Ar. 2882). Aunque estas sentencias estudian el IV Convenio Colectivo de la Industria

Como resumen de cuanto antecede podemos ya sentar las tres siguientes premisas:

1ª) El Convenio Colectivo de la Industria Química, al regular el trabajo a turnos, se está refiriendo —y así lo señala de forma expresa en su artículo 69.1— al trabajo realizado en ciclos de *proceso continuo*.

2ª) Dicho Convenio no establece la obligatoriedad de un plus de turno en las retribuciones a satisfacer al personal adscrito a dicho sistema de trabajo a turnos (plus que, en todo caso y como afirma el Tribunal Central de Trabajo, es cuestión deferida a la negociación colectiva de ámbito inferior, en su caso empresarial), sino que simplemente impone un Salario Mínimo Garantizado en cómputo global anual.

3ª) No desconociendo sin embargo el Convenio la más que razonable negociación colectiva empresarial antes aludida sobre un posible plus de turno o turnicidad, cuando se refiere al mismo en sus artículos 28 y 34 las remisiones han de entenderse hechas, en una correcta interpretación lógica y finalista, al que se acuerde perciban los trabajadores que realicen el sistema que el propio Convenio denomina *trabajo a turnos*, esto es, el efectuado en *proceso continuo*.

III. EL PLUS DE TURNO EN EL ACUERDO EMPRESARIAL DE 30 DE MARZO DE 1990

El personal de la empresa que nos ocupa, cuando se firma este Acuerdo de 1990 (Anexo 2), podemos dividirlo en dos grandes grupos: de un lado, aquél acogido al sistema de proceso continuo (a realizar en tres turnos durante las veinticuatro horas diarias, operándose la oportuna rotación de turnos); de otro, el personal con horario fijo, es decir, no sujeto a rotación aun cuando en su respectiva dependencia o sección se trabajara a dos turnos (de mañana y tarde).

Con fecha 30 de marzo de 1990, y remitiendo a una posterior negociación especificaciones más concretas, se reguló inicialmente un plus de turno, sentándose ya los dos siguientes elementos:

- a) El plus sería de 10.000 pesetas mensuales, y
- b) Sus efectos se retrotraerían al 1 de abril de 1990.

El problema surge a la hora de determinar qué sistema de trabajo se pretende remunerar con este plus, dado que, como hemos dicho, en la empresa parte del personal sigue el denominado de proceso continuo, mientras que el resto desarrolla su labor a horario fijo, aunque existan dos turnos de trabajo.

Para precisar entonces qué deba entenderse por «plus de turno» en este Acuerdo, y dado que se trata de un pacto para una empresa afectada por un

Química (B.O.E. de 14 de mayo de 1984), vale su razonamiento dada la idéntica literalidad en este punto de las sucesivas normas convencionales del sector.

convenio colectivo sectorial, un primer punto de referencia ha de ser la normativa superior, esto es, el Convenio Colectivo de la Industria Química, cuya regulación escasa, del «plus de turno» —que prevé pero no impone— ya hemos razonado hace al que en su caso se pacte en ámbitos empresariales en relación a lo que el propio Convenio entiende por «trabajo a turnos», es decir, el sistema de proceso continuo. En principio, es pues al sistema ya previsto cuando se firma el Acuerdo de 30 de marzo de 1990, al que hay que entender aplicable el mismo, y no a cualquier otro, sea cual sea su denominación, que se apruebe con posterioridad.

A ello hay que añadir la función que cumple en nuestro ordenamiento laboral el plus de turno, que no es otra que remunerar la mayor carga que para un trabajador supone estar sujeto a cambios de turno, periódicos o no, es decir, la rotación o variación de horarios, por lo que resulta razonable sostener que, en esta fecha, sólo podía estar pensándose en el personal que trabajaba en ciclos de proceso continuo (único afectado por la rotación de turnos) y no en el resto, con adscripción horaria fija.

IV. EL TRABAJO A TURNOS EN EL ACUERDO EMPRESARIAL DE 23 DE MAYO DE 1991: DOS SISTEMAS DISTINTOS

Con fecha 23 de mayo de 1991, en desarrollo y complemento del Convenio Colectivo de la Industria Química, se firmó un nuevo Acuerdo empresarial, denominado Anexo al Pacto Adicional al Convenio de Químicas (Anexo 3), por el que las partes decidían «aceptar de forma general la normativa de turnos, si bien se negociará las particularidades de cada centro», disponiéndose con carácter genérico que «la aceptación de esta normativa por los representantes de los trabajadores implica la aplicación inmediata de este concepto». (Qué deba entenderse aquí por representantes de los trabajadores parece claro: dado que este Acuerdo remite las particularidades concretas a una negociación centro por centro, la aceptación aludida es la de los representantes —unitarios, pues en algunos casos ello podría suponer una modificación sustancial de las condiciones de trabajo— del centro correspondiente).

La citada Normativa de Turnos establece dos modalidades bien distintas:

A) Una primera referida al personal en ciclos de proceso continuo, estableciéndose un «plus de turnicidad» de 10.000 pesetas mensuales, a abonar desde el día 1 de abril de 1990 (4).

En definitiva, esta primera parte de la Normativa de Turnos no es sino la

(4) En una consideración abstracta del Acuerdo de 23 de mayo de 1991, la fecha 1 de abril habría de entenderla como la inmediatamente precedente, esto es, 1 de abril de 1991; mas una interpretación finalista del Acuerdo, puesto en relación con el anterior de 30 de marzo de 1990, lleva a concluir que pretende referirse a 1990.

concreción de los diversos extremos del sistema de *proceso continuo* (personal necesario para su realización, calendario, paradas, secuencia para las sustituciones, etc.) ya previsto en el Acuerdo de 30 de marzo de 1990, a la vez que reitera lo ya entonces estipulado en cuanto a:

- a) Cantidad del plus (10.000 pesetas mensuales), y
- b) Fecha de efectos (desde el 1 de abril de 1990, constituyendo pues esta especificación *lex specialis* en relación a la cláusula general del pacto según la cual se aplicarán sus disposiciones a partir de la aceptación de la Normativa de Turnos por los representantes del centro de trabajo respectivo).

B) La segunda modalidad es la referida a «personal de jornada continuada que esté a disponibilidad de la Empresa para el cambio de turno, ya sea de mañana o tarde», situación bien distinta a la antes aludida de proceso continuo a desarrollar durante las veinticuatro horas diarias. Se trata ahora del personal que desarrolla su trabajo en dos turnos diarios —de mañana o tarde—, pero que, si con anterioridad lo realizaba con adscripción fija a uno de los dos turnos, a partir de este momento se prevé la posible modificación de esa adscripción a iniciativa de la dirección.

A esta segunda modalidad le es de aplicación, en cuanto a los efectos económicos, y dado que no contiene como la anterior una *lex specialis*, la cláusula general del Acuerdo: «la aceptación de esta normativa por los representantes de los trabajadores implica la aplicación inmediata de este concepto».

Se dispone también que el plus a satisfacer a los trabajadores afectos a esta segunda modalidad será de 7.500 pesetas mensuales, cuantía diferente a la que remunera la anterior, dadas la diversidad de supuestos de hecho y la mayor onerosidad que pesa sobre los asalariados sujetos a la primera.

V. EL PLUS DE TURNO DE JORNADA CONTINUADA Y SU ACEPTACION EN CADA CENTRO

Para ilustrar este epígrafe nos servirá de referencia el ejemplo del centro de trabajo de la empresa en la provincia de Sevilla, en el que se trabaja en dos turnos diarios, de mañana y tarde. El 1 de julio de 1991 se firma en dicho centro un Acuerdo (Anexo 4) en el que los representantes de los trabajadores aceptan para diversas secciones la «normativa de Turno Personal Jornada Continuada», por lo que a partir de entonces los asalariados de tales secciones estarían «a disponibilidad de cambio de turno», percibiendo por ello un plus mensual de 8.025 pesetas mensuales (obteniendo así los representantes de este centro una ventaja económica sobre la cuantía —7.500 pesetas— fijada en el ámbito empresarial).

Este Acuerdo de aceptación se encuadra en el sistema que antes hemos denominado segunda modalidad B. Así pues, la fecha de entrada en vigor del plus (cuestión ésta que es precisamente la que originó la demanda) es la de la firma del propio Acuerdo (1 de julio de 1991), por aplicación de lo previsto

en el Acuerdo empresarial de 23 de mayo del mismo año: «la aceptación de esta normativa por los representantes de los trabajadores implica la inmediata aplicación de este concepto», sin que quepa hacer retrotraer sus efectos económicos a 1 de abril de 1990, como sucede con el plus que premia la modalidad A (ciclos de proceso continuo). Tres argumentos apoyan esta tesis:

1º) Ya señalamos anteriormente (epígrafe III) que, al poner en relación el Acuerdo empresarial de 30 de marzo de 1990 (que indica que los efectos económicos del plus de turno se retrotraerán a 1 de abril de 1990) con la normativa superior que le da cabida (el VII Convenio Colectivo de la Industria Química), se deduce que el plus a que alude el citado Acuerdo empresarial no es otro que el ya previsto, aunque no impuesto, en el Convenio Colectivo, es decir, aquél destinado a remunerar a los trabajadores que realicen lo que la norma convencional sectorial entiende por trabajo a turnos: el realizado en ciclos de proceso continuo.

2º) A igual conclusión se llega al conectar el Acuerdo de 30 de marzo de 1990 con la normativa de turnos aprobada posteriormente por el Acuerdo de 23 de mayo de 1991.

El Acuerdo de 1991 alude a dos pluses que, aun denominados de igual forma, hacen a situaciones bien diferenciadas (el sistema de proceso continuo y el llamado de jornada continuada): el primero por valor de 10.000 pesetas mensuales, con efectos de 1 de abril de 1990; el segundo por valor de 7.500 pesetas mensuales, con efectos desde «la aceptación de esta normativa por los representantes de los trabajadores». Pues bien, el Acuerdo de 30 de marzo de 1990, al señalar que el plus de turno se aplicará desde 1 de abril de 1990, de manera expresa e indubitada—porque así lo recoge en su cuantía numérica— se refiere al plus de 10.000 pesetas mensuales (es decir, el que después—en el Acuerdo de 1991— se conoce como plus de turno en el sistema de proceso continuo; el único, de los dos que se regulan en este último acuerdo, que contiene como tuvimos ocasión de razonar una *lex specialis* en cuanto a su entrada en vigor, no aplicándosele la regla general del propio pacto—efectos desde la aceptación por los representantes—).

3º) Finalmente, cabe acudir a la razón última de la retroactividad del plus de ciclo continuo: cuando se firman tanto el Acuerdo de 30 de marzo de 1990—sobre fecha de efectos del plus— como el de 23 de mayo de 1991—sobre el sistema propiamente dicho de turnos en proceso continuo—, esta modalidad de trabajo se venía ya siguiendo con anterioridad por una parte del personal de la empresa (aunque sin contar con una regulación tan detallada como la ofrecida por el Acuerdo empresarial de 1991).

En cambio, no sucede así en relación a la otra modalidad de trabajo a retribuir con plus de turno, el denominado sistema de jornada continuada. Efectivamente—continuando con nuestro ejemplo— los trabajadores del centro de Sevilla fueron contratados inicialmente a turno fijo, de mañana o tarde (si bien la empresa, atendiendo a un antiguo uso de la misma, permitía el intercambio de turnos entre los asalariados cuando por su propio interés—el de los trabajadores— así lo prefiriesen, y en ningún momento por imposición de la dirección); sólo a partir

de la firma del Acuerdo de centro de trabajo dispone la dirección de la facultad de variar la adscripción a uno u otro turno (5).

Digamos por último que el resultado de los acuerdos de aceptación de la normativa de turnos de jornada continuada (en nuestro ejemplo el Acuerdo de 1 de julio de 1991) parece encajar en un supuesto de modificación, que podríamos considerar sustancial, de las condiciones de trabajo, recogido en el art. 41.1.c) ET, pues «aunque el precepto no da ninguna regla para precisar cuando una modificación es sustancial, hay que acudir a una interpretación racional de dicha expresión y entender por tal aquella que no es baladí y que implique para los trabajadores una mayor onerosidad de sus prestaciones con un perjuicio comprobable» (s. TCT de 17 de marzo de 1986, Ar. 2004), mayor onerosidad que podemos identificar con la disponibilidad de los trabajadores para el cambio de turno, hasta entonces inexistente.

VI. ANEXOS

ANEXO 1

VII CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA QUIMICA

CAPITULO XIII

Trabajo a turnos

Art. 69. Turnicidad.-

1. Definición.- Se entiende por «proceso continuo» el del trabajo que, debido a necesidades técnicas u organizativas se realiza las 24 horas del día y durante los 365 días del año, aunque eventualmente se pare para reparaciones, mantenimiento, cambio de ciclo o de producto, o cualquier otro motivo ajeno a los trabajadores, así como por causas de fuerza mayor.

2. Descansos.- Para los trabajadores en régimen de turno, los descansos de 12 horas entre jornada y jornada y el semanal de día y medio podrán computarse por periodos de hasta 4 semanas (artículo 6 del Real Decreto 2001/83 de 28 de julio).

3. Ausencias imprevistas.- Los trabajadores en régimen de turnos, salvo imposibilidad manifiesta, deberán comunicar con la máxima antelación y diligencia cualquier incidencia (ausencia, retrasos, etc.) que afecte al régimen de relevos de su puesto de trabajo y, en su defecto, confirmar este extremo lo antes posible, aunque haya comenzado la jornada que le corresponde.

(5) Con posterioridad a la elaboración de este informe, fueron interpuestas nuevas demandas sobre el tema que venimos tratando. En este caso sí recayó sentencia, cuyos fundamentos jurídicos, que vienen a coincidir con lo que nosotros expresamos en el texto, reproducimos como anexo 5.

En el supuesto que la ausencia del relevo sea conocida por la empresa con 24 horas de antelación, ésta estará obligada a sustituir al saliente al término de su jornada. Las empresas a estos efectos, ajustarán la modificación de los cuadros horarios (cuadrantes) de los trabajadores afectados. La modificación que produzca dicha sustitución será la imprescindible en tiempo y cambio de cuadrantes.

En el supuesto de que la ausencia del relevo no sea conocida por la empresa con 24 horas de antelación, y siempre que la Dirección de la Empresa no pueda proceder a su sustitución, el trabajador saliente deberá permanecer en el puesto de trabajo durante el tiempo necesario hasta tanto la Dirección de la Empresa pueda proceder a su sustitución. Asimismo, las empresas podrán ajustar los cuadros horarios (cuadrantes) en la forma prevista en el apartado anterior.

4. Rotación.- En las empresas con procesos productivos durante las 24 horas del día, en la organización del trabajo y de los turnos se tendrá en cuenta la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria (artículo 36.3 del Estatuto de los Trabajadores).

5. Desplazamiento del disfrute de días festivos.- Las empresas, al confeccionar los cuadrantes, podrán desplazar los días festivos trabajados a lo largo de todo el año natural.

6. Los trabajadores que realicen funciones a turno en «proceso continuo» entendiéndose por tal el definido en el punto 1º del presente artículo, tendrán unos Salarios Mínimos Garantizados por Grupo por todos los conceptos consistentes en las siguientes cantidades anuales:

- Grupo 1: 1.271.721 Pts
- Grupo 2: 1.343.979 Pts
- Grupo 3: 1.436.879 Pts
- Grupo 4: 1.571.071 Pts
- Grupo 5: 1.756.875 Pts
- Grupo 6: 2.014.935 Pts
- Grupo 7: 2.396.863 Pts
- Grupo 8: 2.974.918 Pts

Este SMG estará compuesto por la totalidad de los conceptos retributivos a percibir por los trabajadores de cada empresa, en actividad normal o habitual en trabajos no medidos.

No se incluyen en estos SMG los siguientes conceptos: Antigüedad, toxicidad, peligrosidad y el Complemento de Puesto de Trabajo (CPT) al que se refiere el art. 28 del Convenio Colectivo.

La diferencia existente entre la Tabla de Salarios Mínimos Garantizados de los trabajadores a turnos y Tabla de Mínimos Garantizados del resto de los trabajadores corresponde al trabajo a turno durante todo el año, por lo que dicha garantía será aplicable proporcionalmente al número de días trabajados a turno sobre el total de días año que al mismo corresponde.

ANEXO 2

Reunidos en el domicilio social las personas que a continuación se reseñan:

Por parte de la Empresa:
Por parte de los representantes del personal:

Se llega al acuerdo de valorar el Plus de Turno en la cantidad de 10.000 Ptas. mensuales. Dicho Plus se aplicará con carácter retroactivo desde 1 de abril de 1990.

Se abonará a todo aquel personal que se vea implicado por la negociación de las normativas de turnos correspondientes.

....., a 30 de Marzo de 1990

ANEXO 3

Reunidos en el domicilio social las personas que a continuación se reseñan:

Por parte de la Empresa:
Por parte de los representantes del personal:

Reunida la Comisión Negociadora de los Pactos Adicionales al Convenio General de la Industria Química acuerdan aceptar de forma general la normativa de turnos. Si bien se negociará las particularidades de cada centro.

La aceptación de esta normativa por los representantes de los trabajadores implica la aplicación inmediata de este concepto.

....., a 23 de Mayo de 1991

NORMATIVA DE TURNOS

FUNCIONAMIENTO PLANTAS CICLO CONTINUADO

1) Personal necesario: 5 equipos a turno y un 6º a jornada partida. Los equipos se compondrán de las personas necesarias según las características de la planta.

2) Calendario: Existirán dos tipos de calendarios, uno con 5 turnos en periodo normal y otro de 4 turnos durante el periodo de vacaciones.

3) Durante el periodo de vacaciones cada equipo deberá hacer aproximadamente un turno más por mes para cubrir las necesidades. Este exceso de horas se compensa con el defecto que se produce durante el resto del año.

4) En caso de paradas de revisión de la planta se comunicará con la antelación suficiente, pudiendo modificarse las fechas en caso de fuerza mayor o acuerdo de las partes. En las plantas de fraccionamiento del aire está previsto paradas de 15 días aproximadamente. Durante las paradas de revisión el personal mantendrá sus horarios participando en los trabajos de mantenimiento y conservación general de la planta. En caso de que por necesidades organizativas durante la

parada de revisión fuese necesario el cambio de horario a jornada partida, dicho cambio no supondría disminución de las retribuciones económicas que le hubieran correspondido en su ciclo de turno.

En caso de que la parada de la planta se produzca por averías o por Fuerza Mayor, se aplicará el siguiente criterio:

a) Durante las tres primeras semanas se mantendrá el mismo horario. En caso de que por necesidades organizativas durante dicho periodo fuese necesario el cambio de horario a jornada partida, dicho cambio no supondría disminución de las retribuciones económicas que le hubieran correspondido en su ciclo de turno.

b) A partir del inicio de la cuarta semana y por un período hasta el sexto mes el personal pasará a efectuar jornada a horario partido con las retribuciones correspondientes a dicho horario. Durante dichos períodos el personal pasará a efectuar trabajos relacionados a producción y conservación.

NOTA: Para las plantas que no sean de fraccionamiento del aire, el redactado de revisión se adaptará a las necesidades de cada planta.

5) Sustituciones: Las bajas se cubrirán con el 6º equipo.

SECUENCIA PARA LAS SUSTITUCIONES

1ª SUSTITUCION El componente del 6º equipo

2ª SUSTITUCION Una de las personas que estén en el denominado descanso largo

El personal que esté de Baja por I.L.T. se le contabilizarán las jornadas de trabajo como si estuviera en su ciclo de turno normal.

Cuando las sustituciones sean efectuadas por personal del 6º equipo, sus descansos se adaptarán a los previstos para el personal sustituido.

En caso de que la suplencia sea efectuada por el personal en los denominados «descanso largo», no efectuarán dicha suplencia por más de 7 días continuados, entrando a suplir una nueva persona que esté de «descanso largo» hasta la finalización de la necesidad de sustituir.

6) La elección del período de vacaciones será rotativo cada año para que en un período de 5 años cada uno de los equipos habrá podido escoger prioritariamente uno de los períodos establecidos para ellos.

El resto de los días que correspondan como vacaciones, así como los posibles días de fiesta reflejados en los Pactos, estarán integrados en los días de descanso reflejados a lo largo del año para completar la jornada anual de trabajo.

7) Antes de finalizar el año se preparará un calendario orientativo a la espera de adecuarlo con los acuerdos que se lleguen en los Pactos adicionales y las fiestas oficiales del calendario laboral.

ACUERDOS ECONOMICOS

Para todo el personal que su régimen de trabajo sea el reflejado en la normativa de Plantas de ciclo continuado percibirán los siguientes conceptos retributivos:

1º) Plus de Nocturnidad: 25% sobre Salario Base

2º) Plus Festivo (Domingos y fiestas intersemanales): 5.671 Ptas./día

3º) Plus Turnicidad: 10.000 Ptas. mes. Dicho Plus es incompatible con la percepción del concepto de Compensación Desplazamientos o Diferencial de Turno.

Estos conceptos serán abonados desde el día 1º de abril en todos aquellos centros que están acogidos a dicha normativa.

PLUS DE TURNO PERSONAL JORNADA CONTINUADA

Para el personal de jornada continuada que esté a disponibilidad de la Empresa para el cambio de turno, ya sea de mañana o de tarde, percibirá en concepto de Plus de Turnicidad la cantidad de 7.500 Ptas. por mes. Dicho Plus es incompatible con la percepción del concepto de Plus de Transporte Urbano o Diferencial de Turno y Plus de Actividad.

ANEXO 4

Reunidos el Comité de Empresa del Centro de Trabajo, y D. en representación de la Empresa.

ACUERDAN: Aceptar la normativa de «TURNO PERSONAL JORNADA CONTINUADA» para el personal de las Areas de Producción, Envasado, Generación, Prueba Hidráulica y Mantenimiento, personal que viene efectuando jornada continuada y que, de acuerdo con dicha normativa, estarían a disponibilidad de cambio de turno, entendiéndose dicha disponibilidad siempre en función al horario y jornadas de trabajo actuales, en el Centro, por lo que percibirán el importe de dicho plus valorado en 8.025 ptas. mes.

Acuerdo que se firma en (Sevilla), a uno de julio de mil novecientos noventa y uno.

ANEXO 5

SENTENCIA DEL JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 9 DE SEVILLA

Fundamentos Jurídicos

Primero.- De la prueba practicada en el juicio oral, señaladamente la confesión de los actores ..., puso de manifiesto, con meridiana claridad, que los actores pertenecen a un centro de trabajo donde su jornada es continuada, y no a un centro de ciclo continuado.

Partiendo de este hecho singular, el VII Convenio Colectivo vigente a fecha del primer acuerdo de 30 de Marzo de 1990, no contemplaba como «turnos» más que los trabajos prestados en los centros de ciclo continuado art. 69, y para éstos exclusivamente, se pactó 10.000 pesetas/mes como plus de turno, lo cual es

evidente porque si no estaban previstos los turnos en los otros centros como el de los actores, mal se puede «acordar» un plus, acuerdo que estableció carácter retroactivo a su aplicación a Abril 1990.

Segundo.- En el Acta de 23 de Mayo de 1991, el personal sujeto a jornada continua, como los actores, siempre que estén disponibles para el cambio de turno, tendrán derecho a un plus de 7.500 pesetas/mes, derecho que se concretó con la aceptación de la normativa el 1 de Julio de 1991, ascendiendo entonces a 8.025 pesetas/mes.

En ambos acuerdos, no se especifica ni se habla de retroactividad para este plus, que es diferente al del ciclo continuo, es más el 23 de Mayo de 1991 se condiciona el acuerdo a la aceptación por parte de los representantes de los trabajadores, que se produjo el 1 de Julio de 1991, y a la propia disponibilidad de los trabajadores.

Tercero.- En resumen, los actores están reclamando algo que no les corresponde, en función de los propios acuerdos que alegan, y a sus características concretas de su jornada y centro de trabajo y por ello, procede desestimar la demanda.

3.

**RESOLUCIONES DEL TRIBUNAL
SUPERIOR DE JUSTICIA
DE ANDALUCIA**