



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL

13

BOLETÍN INFORMATIVO JURÍDICO SINDICAL

Horas Extraordinarias Otros Excesos de Jornada

Posición de la CGT
Guión y desarrollo Jurídico

Nº 13 / 19 - VI - 96

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN

II. ASPECTOS JURÍDICOS

III. ACCIÓN SINDICAL

**IV. RENFE: UNA ACTUACIÓN
CONCRETA**

I. INTRODUCCIÓN

CONTRA LA INSOLIDARIDAD DE LAS HORAS EXTRAS

El concepto y la filosofía que introduce la realización de las **Horas Extras** forman parte, como un mecanismo más, del engranaje utilizado por las empresas para mantener, por un lado, las plantillas en unos niveles mínimos de recursos, y por otro, para tener a los trabajadores, que esporádica o habitualmente usan y abusan de ellas, permanentemente comprada la voluntad.

No se trata de exagerar. Continuamente nos llegan datos, en su mayoría objetivos, de cuyo análisis se desprende la enorme la enorme trampa que suponen las horas extras.

Continuamente vemos como en multitud de empresas se realizan **horas extras** en cantidades totalmente escandalosas, situación que se reproduce aunque esas empresas se encuentren permanentemente amenazadas con la aplicación de expedientes de regulación de empleo (de todas las modalidades posibles).

*Resulta evidente como, mientras se van sucediendo continuas reducciones de plantilla, las empresas continúan manteniendo y potenciando altos índices en los **excesos de jornada**, supliendo la falta de plantilla con aumentos injustificables de productividad.*

Pero, por desgracia, esto es solo una parte del problema originado por la profusa -y rechazable- realización de **excesos de jornada** en muchas empresas de este país. La otra parte queda encadenada a la indudable pérdida de condiciones de trabajo, en el aspecto laboral, y de claridad de vida en el aspecto personal.

Enredados en la vorágine de las **horas extras**, se prefiere obviar que su concesión y realización depende exclusivamente de la voluntad del empresario, y se acaba asumiendo como propio un nivel adquisitivo/consumista que no se corresponde con la realidad económica, sirviendo como válvula de escape a la lucha por mejorar las condiciones salariales.

*En este entorno resulta fácilmente doblegable la voluntad de cualquier trabajador, al que le costará menos renunciar a la lucha por mejorar sus condiciones de trabajo, que renunciar a las posibilidades económicas que le proporciona la realización de las **horas extras**.*

En otro orden de cosas, aunque parece un concepto un tanto "pasado de moda", las consecuencias desequilibrantes de la relación "**más tiempo de trabajo, menos tiempo de ocio**", no están suficientemente valoradas ni tenidas en cuenta. Desde nuestro punto de vista suponen una auténtica lacra que está marcando, muy negativamente, las relaciones personales y de entorno familiar y/o social.

*No podemos tampoco obviar que hay una serie de causas que permiten o ayudan a que la realización de las **horas extras** está ampliamente extendida, y que incluso en algunos casos sirve para mitigar los efectos de sufrir salarios indignos.*

Independientemente de las causas, parece innegable que los efectos son igualmente nefastos:

- *Reducciones de plantilla*
- *Aumento de la precariedad*
- *Empeoramiento de las condiciones de trabajo*
- *Una vuelta de tuerca más en la consolidación del concepto insolidario entre los trabajadores.*

Por todo esto, como **CGT**, estamos obligados a mantener un discurso coherente y contrario a la realización de las **horas extras**, a denunciar permanentemente sus negativas consecuencias, siendo conscientes de que esta postura nos puede acarrear algún problema e incomprensiones.

*Lo importante es defender el concepto del pleno empleo, rebajar las cifras del paro (y pobreza), a través de mecanismos de igualdad y de reparto de trabajo, cuestiones éstas que chocan frontalmente con los efectos y la filosofía que destila la realización de las **horas extras**.*

Como **CGT**, nuestro discurso tiene que ser claro y sin ambigüedades: **estamos radicalmente en contra de la realización de horas extras, o cualquier otro concepto que signifique excesos de jornada, y a favor de que el trabajo se reparta bajo cotas de solidaridad.**

II. ASPECTOS JURÍDICOS

1.- LEGISLACIÓN APLICABLE:

- RDLG 1/95 del **Estatuto de los Trabajadores**, y concretamente los artículos 35, 36 y 64.
- RD 1561 de **Regulación de jornadas especiales**.
- Orden Ministerial 1-03-83 sobre **cotización adicional de las horas extraordinarias**
- Orden Ministerial 8-04-92 en cuanto a la **entrega de los Boletines de Cotización a la Representación de los Trabajadores (TC2)**.
- Convenios Colectivos de Sector o de Empresa.

2.- DEFINICIONES:

- Tendrán la consideración de horas extraordinarias, **cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria** fijada en Convenio Colectivo o en el contrato de trabajo.
- Su prestación será **siempre voluntaria**, salvo pacto individual o colectivo en contrario, pero respetando en todo caso los límites legales en cuanto a su número máximo.
- **Se prohíbe su realización durante el periodo nocturno**, salvo en actividades especiales debidamente especificadas y expresamente autorizadas.
- Igualmente se prohíbe su realización a **los menores de 18 años**.

Estas prohibiciones se recogen en el art. 36 del E.TT., artículo que establece además que la jornada nocturna no podrá exceder de 8 horas de promedio en un periodo de referencia de 15 días.

Este cómputo de 15 días se puede ver ampliado para determinados colectivos en virtud del **art. 32 del R.D. 1561** hasta un cómputo de 4 meses o incluso de 6 meses si se acuerda por convenio colectivo, igualmente este R.D. anula la prohibición de realizar horas extraordinarias en periodo nocturno que aparecía recogida en el art. 36 del E.TT. (Ver Boletín Jurídico Informativo N° 6).

- ◆ A efectos del cómputo de horas extraordinarias, **la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones**, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

3.- CLASIFICACIÓN:

Las horas extraordinarias, atendiendo a la causa que motiva su realización, se clasifican, según la actual legislación laboral, en tres tipos:

- *Horas extraordinarias estructurales*
- *Horas extraordinarias de fuerza mayor*
- *Horas extraordinarias no estructurales.*

A) HORAS ESTRUCTURALES:

Tienen la consideración de estructurales las horas extraordinarias efectuadas por:

- ▶ **Pedidos imprevistos** (aumento de pedidos de clientes que es imposible predecir)
- ▶ **Periodos punta** de producción (están prefijados con anterioridad o incluso grafiados).
- ▶ **Ausencias imprevistas** (faltas de asistencia al trabajo que no se pueden prever con anterioridad, no estarían incluidas las bajas por enfermedad que se comuniquen al empresario dentro de su plazo reglamentario).
- ▶ **Cambios de turno** (retrasos en el relevo).
- ▶ **Circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad** de que se trate siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación.

Independientemente de esta definición de horas extraordinarias estructurales, por **Convenio Colectivo** se deberán concretar las horas extraordinarias que encajan en la definición legal de estructurales, son el límite que marcan tanto el E.TT. como el R.D. 1561.

B) HORAS DE FUERZA MAYOR:

Están encuadradas dentro de las estructurales, debido fundamentalmente a su tratamiento en cuanto a cotización adicional, pero con unas características especiales que las diferencian.

Son las exigidas por la **necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en los casos de riesgo de pérdida de materias primas.**

Su característica más importante es que **su realización es obligatoria** para los trabajadores, y no se tienen en cuenta para el límite máximo anual de horas extraordinarias, además como ocurre con todas las horas extraordinarias, estas también se pueden compensar con descansos.

C) HORAS NO ESTRUCTURALES:

Son todas aquellas horas extraordinarias realizadas por el trabajador que no se pueden clasificar en alguno de los dos tipos anteriores.

4.- RETRIBUCIÓN :

La cuantía a percibir por cada hora extraordinaria, independientemente del tipo de que se trate, **en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria**, o compensarlas por tiempos equivalentes de descanso retribuido. En ausencia de pacto al respecto, sea colectivo o individual, **se entenderá que existe la obligación de compensarlas por descansos** dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

En todo caso el E.TT. es una norma de mínimos y por lo tanto la cuantía de las horas extraordinarias vendrá determinada en la mayor parte de los casos por Convenio Colectivo.

*Por ello es importante incluir en las plataformas de negociación de los Convenios las cuantías para las horas extraordinarias equivalentes **al menos al 175% de la hora ordinaria**, siguiendo el criterio de que si no puedes eliminarlas, hay que intentar al menos encarecerlas para que no les sean rentables a la empresa.*

5.- LIMITE MÁXIMO :

El número máximo de horas extraordinarias al año a realizar por un trabajador será de 80. No se computarán a estos efectos las que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

No se incluyen en el límite máximo de 80 horas extraordinarias anuales las de Fuerza Mayor definidas anteriormente.

Tampoco se tienen en cuenta para el cómputo de las 80 horas extraordinarias anuales **las que se realicen al amparo del R.D. 1561 (horas de presencia)**; ya que este tipo de horas no forman parte de la jornada al no estar consideradas como de trabajo efectivo, **en todo caso las horas de presencia se determinarán por Convenio Colectivo.**

Debemos tener en cuenta que **el tiempo de trabajo efectivo** es el que se contabiliza a efectos de la aplicación de la jornada de 40 horas semanales y **los límites establecidos para las horas extraordinarias**, salvo lo establecido particularmente para actividades concretas en el R.D. 1561.

6.- COTIZACIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS:

La cuantía de las horas extraordinarias, cualquiera que sea su tipo, incrementará la base de cotización por Accidentes de Trabajo, Desempleo y Formación Profesional, y cotizarán de acuerdo con los tipos de cotización que anualmente se fijan en el Real Decreto que aprueba los Presupuestos Generales del Estado.

Además las **horas extras están grabadas por una cotización adicional** dependiendo del tipo de hora de que se trate:

- ☑ *Las horas estructurales y de fuerza mayor cotizan un 14%, del que el 12% es a cargo de la empresa y el 2% restante, a cargo del trabajador.*
- ☑ *Las no estructurales cotizan un 28,3%, del que el 23,6% es a cargo de la empresa y el 4,7% restante es a cargo del trabajador.*

Esta diferencia en el tipo de cotización es lo que va a determinar el interés de las empresas en cotizar como horas estructurales las que en realidad no lo son, para evitar esto se establece un mecanismo de control que viene determinado por la Orden Ministerial de 1-03.83 sobre cotización adicional de horas extraordinarias, que por su importancia vamos a estudiar con detenimiento.

7.- ORDEN MINISTERIAL DE 1-03-83:

- **Art. 1:** Define cuales son las horas extraordinarias que tienen la consideración de estructurales de manera generalizada, esta definición coincide con la que hemos realizado anteriormente en el punto 3.A de este Boletín.

- **Art. 3:** Habiéndose procedido en Convenio Colectivo a la concreción de la definición de horas extraordinarias estructurales, la determinación de cuales de las extras realizadas responden efectivamente a tal definición se llevará a cabo **por acuerdo entre la Dirección de la empresa y la Representación del personal del centro de trabajo.**

Como trámite previo a la confección de los TC2 (Boletines de cotización a la Seguridad Social), la Dirección de la empresa informará mensualmente a los Representantes del personal sobre las horas realizadas en dicho periodo que, a su juicio, deban calificarse como estructurales.

- **Art. 4:** **Si hay acuerdo**, remitirá a la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, por triplicado, la relación de horas extraordinarias, con especificación de las que hayan sido definidas como estructurales, así como la relación de trabajadores a que afectan, **figurando en el escrito la conformidad de los Representantes de los trabajadores.**

Si no hay acuerdo, los Representantes de los trabajadores deberán manifestarlo en el plazo de 5 días, expresando las causas en que se fundamentan.

Transcurridos los cinco días de plazo, **si la Representación de los Trabajadores no presenta el escrito de disconformidad**, la empresa deberá remitir a la Autoridad Laboral la relación que hubiese confeccionado, haciendo constar las circunstancias de tal omisión y las posibles causas.

*"Es importante por lo tanto que en caso de disconformidad se presente el oportuno informe por parte de la Representación de los trabajadores **dentro del plazo** previsto de 5 días.*

En definitiva la decisión última sobre la condición de las horas extraordinarias corresponde a la Dirección Provincial de Trabajo y hay que defender con argumentos la posición de los Trabajadores frente a la de la Empresa, lo que nunca se conseguirá si se deja pasar el plazo sin realizar el informe".

En uno y otro caso la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social devolverá a la empresa dos copias debidamente selladas, una quedará como archivo y la otra deberá adjuntarse a los TC2 del mes correspondiente.

8.- ACTUACIÓN JURÍDICA DE LA REPRESENTACIÓN SINDICAL:

Además del mecanismo de control que establece la **Orden Ministerial de 1-03.83** para la cotización adicional por las horas estructurales, existen otros mecanismos en la reglamentación laboral para **ejercer la labor de vigilancia y control** del cumplimiento de las normas laborales y de Seguridad Social por parte de la Representación del Personal **que se establece en el art. 64.9 a) del E.TT.**

El **art. 95.3 de Orden Ministerial 8-04-92** establece que:

Las empresas deberán colocar en lugar destacado de los Centros de trabajo , dentro del mes siguiente a aquel a que corresponda el ingreso de las cuotas, **un ejemplar de la relación nominal de trabajadores y del TC2 o copia autorizada.** Estas obligaciones podrán sustituirse por la presentación de dicha documentación a los Representantes de Personal.

Para poder realizar esta labor de vigilancia, en concreto, en materia de Seguridad Social, el único medio es disponer de los boletines de cotización (TC2) que la empresa debe presentar a la Seguridad Social antes del último día del mes siguiente al que se refieren las cotizaciones.

La negativa por parte de la empresa facilitar esta información da lugar a **dos tipos de infracciones**, que se tipifican en la **Ley 8/88 de 7 de abril de infracciones y sanciones del orden social, y en el R.D. Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores.:**

- 1.-** En materia laboral, se recoge como **falta grave en el art. 95.7 del E.TT.**, la transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los Representantes de los Trabajadores y Delegados Sindicales.
- 2.-** En materia de Seguridad Social, se recoge como **falta leve en el art. 13.2 de la Ley 8/88, el no exponer en lugar destacado del Centro de Trabajo** dentro del mes siguiente a aquel que corresponda el ingreso de cuotas, el ejemplar del TC2 o copia autorizada del mismo o, en su caso, **no entregar esta documentación a los Delegados de Personal o Comités de Empresa.**

Es muy importante hacer valer el derecho de la Representación de Personal a recibir esta información, ya que el estudio de los TC2 nos va a permitir hacer un perfecto seguimiento de las horas extraordinarias realizadas en la empresa.

Este seguimiento debe ir dirigido fundamentalmente en dos sentidos:

- **Vigilar que no se supere el límite máximo anual de 80 horas por trabajador.**
- **Determinar que se está realizando bien la cotización adicional de las horas extraordinarias, vigilando especialmente la diferenciación entre horas estructurales y no estructurales.**

Una vez finalizado el estudio previo, en el caso de que se detecten incumplimientos, se procederá a iniciar las oportunas **Denuncias a la Inspección de Trabajo**, teniendo en cuenta que por las diferencias de cotización se puede instar a la Inspección para que levante Acta de Liquidación por diferencias de los últimos cinco años.

En el caso de que la empresa nos ponga dificultades para acceder a los boletines de cotización, TC2, también habrá que interponer la correspondiente denuncia ante la Inspección de Trabajo por vulneración de los derechos de información, audiencia y consulta de los Representantes de los Trabajadores.

9.- INTERPRETACIONES:

Para determinar la actuación jurídica habrá que actuar de diferentes formas según el momento en que se produzca la discrepancia:

- ▶ Desde el momento que la definición de las horas extraordinarias estructurales se debe concretar en el Convenio Colectivo, ante las **posibles discrepancias con las partes firmante del Convenio** en este tema, procedería **la impugnación del Convenio** por la vía jurídica a través de la oportuna demanda tramitada mediante **el procedimiento especial de IMPUGNACIÓN DE CONVENIOS** regulada en los **arts.161 al 164 de la Ley de Procedimiento Laboral (LPL)**.
- ▶ En el caso de que el Convenio Colectivo se encuentre ya aprobado y la **discrepancia se produzca en su interpretación**, procedería la interposición ante la Jurisdicción Social de la oportuna **demanda de CONFLICTO COLECTIVO**, mediante el procedimiento especial regulado en los **arts. 151 al 160 de la LPL, basado en la interpretación de normas**.
- ▶ Si la discrepancia se produce con **la decisión de la Autoridad Laboral** de clasificación de determinadas horas extraordinarias como estructurales, procederá la impugnación de dicha resolución mediante la interposición del oportuno **RECURSO ORDINARIO**, iniciando con ello la vía administrativa, que culminará **en caso de desestimación** en el correspondiente proceso **CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO**.

10.- HORAS EXTRAORDINARIAS INCLUIDAS EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO

Una **práctica habitual** en determinadas empresas es la de incluir en las **cláusulas adicionales** de los contratos de trabajo una cláusula específica sobre la realización de horas extraordinarias, que normalmente vendrá redactada en los siguientes términos:

"Dada la actividad de la empresa, el trabajador estará obligado a realizar horas extraordinarias, de acuerdo con la legislación vigente."

Esta cláusula así redactada o en términos similares, **es claramente ilegal** puesto que **está contradiciendo una norma básica**, como es el E.TT. en su art. 36, que establece que la realización de horas extraordinarias será siempre voluntaria, salvo en el caso de las horas de fuerza mayor.

La ilegalidad de esta cláusula **determina su nulidad de pleno derecho**, aunque **no la nulidad del contrato** que la recoge, pero su inclusión en el mismo **tiene un carácter puramente coactivo**, ya que la empresa no dudará en utilizarla cuando lo estime necesario **para presionar al trabajador** que no quiera realizar horas extraordinarias diciendole que en su contrato él firmó su obligatoriedad.

11.- HORAS EXTRAORDINARIAS REALIZADAS SIN COBRAR:

Dentro de este capítulo tenemos que incluir dos tipos de posibilidades que se producen actualmente en numerosas ocasiones y que conviene diferenciar por sus circunstancias concretas:

► Contratos de aprendizaje y en prácticas:

Este tipo de contratos tienen como característica especial que una parte de la jornada de trabajo debe estar dedicada a la formación del trabajador en la actividad objeto de la contratación.

En la mayor parte de los casos esta formación no se imparte por la empresa, o se imparte mediante cursos a distancia fuera de la jornada laboral, por lo tanto hay que entender que todo el tiempo que teóricamente debería estar dedicado a la formación, al convertirse en tiempo de trabajo efectivo, y por lo tanto ampliar la jornada legal para este tipo de contratos, tiene la consideración de exceso de jornada, y por consiguiente son horas extraordinarias.

► Horas que se trabajan fuera de la jornada habitual y no se cobran:

Constituye **una práctica cada día más habitual**, sobre todo en las pequeñas empresas, en la que no existe ningún tipo de control sindical, obligar a los trabajadores a realizar excesos de jornada sin ningún tipo de compensación ni control.

Normalmente esta realización de horas extraordinarias se produce **por coacción del empresario**, bajo la amenaza de no renovar el contrato de trabajo o incluso del despido, ya que suele darse entre trabajadores temporales, con una antigüedad mínima, cuya indemnización por despido (45 días por año) no le supone ningún perjuicio económico al empresario.

Cuando se detecta un caso de este tipo es **muy difícil actuar**, ya que el trabajador normalmente espera a la finalización de su contrato para iniciar la correspondiente demanda, y en ese momento es muy difícil aportar pruebas sobre las horas realizadas al acto del Juicio, **aunque no imposible**.

En previsión de una posible demanda posterior es importante que el trabajador vaya acumulando toda la documentación que pueda aportar en el futuro como prueba, esta documentación debe versar sobre:

√ *Horario habitual de la actividad o de la empresa.*

√ *Detalle de las actividades realizadas por el trabajador y el tiempo que le ocupa cada actividad, apoyado con declaraciones de testigos, preferiblemente ajenos a la empresa.*

Es importante destacar que la Jurisprudencia establece que para los casos de horas extraordinarias hay que **probar fehacientemente cada hora que se reclama** y que la carga de la prueba corresponde al trabajador.

12.- OTROS EXCESOS DE JORNADA:

Hay que partir de la base de que **cualquier exceso de jornada**, con independencia de la denominación que se le dé, **tiene la consideración de horas extraordinarias**.

Por este motivo **se deberá establecer mediante Convenio Colectivo la equivalencia** en horas extraordinarias de los diferentes excesos de jornada que se pudieran producir, tales como descansos no disfrutados, fiestas trabajadas, falta de descanso entre jornadas, etc.

A partir de esta concepción, el control que podemos ejercer sobre los excesos de jornada irá dirigido en la misma línea que lo que hemos visto hasta ahora para las horas extraordinarias, ya que **las cuantías económicas compensatorias de estos excesos, pasará a engrosar la base de cotización por accidentes de trabajo y además cotizará como horas extraordinarias no estructurales**, según la equivalencia determinada por Convenio.

Es importante destacar que desde el 26/09/95, fecha de entrada en vigor del R.D. 1561, al menos este problema se clarificará, ya que **este R.D. dispone la prohibición expresa de abonar los descansos no disfrutados y demás excesos de jornada, con excepción de la horas extraordinarias, debiendo ser compensados por descansos equivalentes.**

Esta prohibición no afecta a las horas extraordinarias, que se regulan a través del art. 35 del E.TT., de forma que se podrán abonar o compensarse por descanso equivalente, aunque **en ausencia de pacto expreso sobre su abono se entenderá su compensación por descanso.**

Por último debemos tener en cuenta que es una práctica cada día más habitual en las empresas la de **DISFRAZAR LAS HORAS EXTRAORDINARIAS** abonándolas por **CONCEPTOS DIFERENTES, TALES COMO DIETAS, GASTOS DE VIAJE, ETC.**

Conceptos que permiten a la empresa la realización de horas extras en un número superior al legalmente establecido y además un abaratamiento de la hora extra; puesto que aunque al trabajador se le abone por encima de lo pactado en Convenio, al tratarse de conceptos que no cotizan a la Seguridad Social, ni tributan a efectos de I.R.P.F., resultan mucho más interesantes para la empresa que cumplir con sus obligaciones legales.

III. ACCIÓN SINDICAL

Conscientes de la oposición de CGT a la realización de Horas Extras y del posicionamiento de nuestro sindicato a favor del reparto de trabajo, una vez analizado el marco jurídico, consideramos imprescindible realizar algunas consideraciones para enfocar el trabajo sindical.

1. **La realización de horas extras tiene un eminente contenido insolidario:** mientras algunos hacen horas extras, el índice de paro se mantiene en cotas altísimas.
2. **Está al servicio de los intereses empresariales;** permitiendo afrontar incrementos de producción sin aumentar plantilla, así como preparar reconversiones.
3. **Se trata de un componente desmovilizador en manos de las empresas:** se sustituye la movilización para conseguir mejoras reales por el servilismo de quienes dependen de los favores de un jefe.
4. **Sirven para enmascarar el fracaso del modelo sindical mayoritario,** permitiendo a los trabajadores mantener ritmos de consumo por encima de sus posibilidades reales.
5. **Dispara el nivel de explotación,** devolviéndonos a tiempos pasados e inutilizando los años de lucha por el derecho a vivir más allá de la obligación laboral.

Sobre estas consideraciones básicas, vemos que es labor de **CGT** la progresiva eliminación de esta lacra social. Para ello, nuestra actuación se debe orientar tanto a nivel jurídico como a nivel sindical.

A NIVEL JURÍDICO:

- Exigencia de Información
- Denuncia Irregularidades / Ilegalidades

A NIVEL SINDICAL:

Si bien la actuación jurídica sólo necesita unos conocimientos mínimos, la actuación sindical requiere un proceso un poco más complicado. Actuar sindicalmente requiere:

1. Un conocimiento de cada **realidad** para actuar de la forma más adecuada a nuestros objetivos.
2. Tener los **objetivos** claros para saber enfocar en cada momento los pasos a dar.

3. Intentar **conectar con la mayoría** para que nuestra actuación no nos "condene" de antemano.
4. **Situar las responsabilidades** en el sitio exacto para no confundir el origen del problema ni enfrentarnos inútilmente a quienes también son víctimas de la situación, aunque no se den cuenta.
5. **Desarrollar nuestro modelo**, nuestra especial forma de hacer las cosas; para que nuestra actuación sea perfectamente identificable, asumible y coherente aunque sea impopular.

Aspectos que consideramos más importantes que las posibles denuncias que podamos efectuar. Desde este razonamiento la actuación a desarrollar ante una situación denunciante de horas extras, seguirá más o menos el siguiente orden:

- **Solicitud y/o recopilación de información.**
- **Análisis y evaluación de la situación.**
- *Información y debate en los centros de trabajo.*
- **Búsqueda de soluciones.**
- *Información y debate en los centros de trabajo.*
- **Denuncia legal.**
- **Denuncia de maniobras anti-CGT y de posibles pactos con UGT-CCOO-¿?**
para encubrir y mantener los excesos de jornada.
- *Información y debate en los centros de trabajo.*
- **Seguimiento del proceso y de las consecuencias.**
- **Clarificar objetivos conseguidos.**
- *Información y debate en los centros de trabajo.*

A lo largo de todo el proceso, debemos tener en cuenta que:

- No buscamos **enfrentamientos personales**, sino corregir una situación injusta.
- La **responsabilidad directa** sobre la realización de Horas Extras la tienen Empresarios y Sindicatos Mayoritarios, que mantienen a los trabajadores en bajísimos niveles salariales.
- No podemos quedarnos en la **simple denuncia**, hay que argumentar para convencer y además actuar para convertir las horas extras en puestos de trabajo.
- Trabajamos para **convencer a medio plazo** y construir una alternativa sindical, por lo que no debemos potenciar nosotros mismos nuestro aislamiento en los centros de trabajo.
- Lo que haya que hacer se hace, poniendo cuidado en **matizar** todo lo posible nuestras actuaciones para que sean entendidas.

A partir de estos esquemas de criterios, consideraciones y líneas de actuación, intentaremos reducir progresivamente la lacra social que significan las **Horas Extras**. En unas ocasiones tendremos apoyos y en otras nos encontraremos solos, como nos pasa a nivel general.

Debemos señalar que resulta muy importante que el compromiso de pelear contra las horas extras se desarrolle a niveles globales:

Implicando a toda la CGT, intentando implicar a otras organizaciones sindicales y concienciando a toda la sociedad de las necesidad de terminar con esta forma de esclavitud.

Una tarea colectiva, que adquiere mayor trascendencia ante el nuevo entorno social:

- Precarización generalizada de las Condiciones de Trabajo*
- Horas Extras recogidas en contrato*
- Horas Extras que se hacen y no se pagan*
- Complicidad de UGT-CCOO*
- Extensión de las Jornadas Especiales (R.D. 1561).*

En definitiva, una compleja actuación a desarrollar por la CGT ante un problema excesivamente extendido en el mundo laboral, teniendo en cuenta que nadie mejor que nosotros puede hacerlo.

IV. RENFE: UNA ACTUACIÓN CONCRETA

A) DENUNCIAS INTERPUESTAS

El SFF-CGT presentó ante la Dirección General de Trabajo una serie de denuncias motivadas por los sistemáticos incumplimientos que RENFE viene realizando en materia de Horas Extraordinarias, cuestión esta que afecta directamente al nivel de Empleo de la Empresa encontrándonos sometidos los trabajadores ferroviarios a una permanente regulación de empleo, mientras desde el año 1992 hasta la fecha hemos tenido tres ERE's con el visto bueno y la firma de UGT, CCOO y SEMAF, que van a suponer la pérdida de 9780 puestos de trabajo hasta octubre de este año, en clara contradicción, se mantienen unos alarmantes niveles en lo referente a excesos de jornadas.

Con fecha 11/01/96 fue formulada denuncia por *INFRACCIÓN DE NORMAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL*, en concreto **por manifiesto FRAUDE a la Seguridad Social**, al incumplir sistemáticamente RENFE el procedimiento que debe seguir para poder beneficiarse de la cotización reducida fijada para las denominadas horas extraordinarias estructurales y regulado por Orden Ministerial del 1/3/83.

Según abundante jurisprudencia (Sentencias de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo de 30-5-91, 25-3-91, 22-3-91, 19-12-90, 3-7-90, 12-6-90, 25-4-89, 22-2-89, 17-3-88 y 29-6-87), para beneficiarse de la cotización reducida por horas extraordinarias estructurales, no basta con que las horas extraordinarias realizadas tengan esta consideración, sino que **es estrictamente necesario** que la empresa cumpla con el procedimiento establecido en la mentada Orden Ministerial del 1-3-83, y más concretamente con el trámite de la audiencia previa a los Representantes Legales de los Trabajadores.

Entendiendo, que de no observarse la tramitación exigible, es claro que la cotización que viene efectuando la Empresa RENFE, es inadecuada, por lo que deberá cotizar por todas las horas extraordinarias como "**no estructurales**", independientemente del carácter que tengan.

Con el fin de que pueda ser determinado el alcance del posible FRAUDE en la cotización, todo ello teniendo en cuenta que las infracciones en materia de cotización a la Seguridad Social prescriben a los 5 años, por el SFF-CGT se adjuntó a modo de ejemplo relación de horas extraordinarias (estructurales y no estructurales) realizadas en una serie de provincias y a nivel nacional por Unidades de Negocio durante determinados meses del año 1.995, según datos extraídos de los boletines de cotización (modelo TC2/13).

Y con ello se persigue no sólo que la Representación Sindical pueda ejercer su labor de vigilancia y control del cumplimiento de las normas, **sino además garantizar que RENFE cotiza por sus trabajadores lo que realmente debe cotizar, obligándola a asumir su parte de responsabilidad en el mantenimiento del actual sistema de Seguridad Social.**

□ El día 16/01/96 presentamos DENUNCIA por INFRACCIÓN DE NORMAS EN MATERIA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL por la negativa de RENFE a garantizar el acceso a los Boletines de Cotización a la Seguridad Social a la representación del SFF-CGT, entendiendo que dicha actuación representa **un incumplimiento grave en materia de Derechos de Información** de los Representantes de los Trabajadores y **una evidente y sistemática obstrucción a la labor de vigilancia y control en el cumplimiento de las normas laborales y de Seguridad Social** que el Art. 64 del Estatuto de los Trabajadores (E.TT.) concede a los mismos, así como **una infracción en materia de Seguridad Social** por incumplimiento del Art. 95.3 de la orden Ministerial del 8/4/92.

□ El día 19/01/96 presentamos DENUNCIA por INFRACCIÓN DE NORMAS LABORALES al excederse, por un elevado número de trabajadores, el límite máximo de 80 horas extraordinarias contemplado en el Art. 35.2 del E.TT. por entender que **este hecho representa una clara contradicción con la nueva reducción de puestos de trabajo planteada por RENFE a través de la Plantilla Objetivo/96 y las declaraciones vertidas por el máximo responsable de Recursos Humanos D. Juan Fernández en publicación interna de RENFE en el sentido de la necesidad de ampliar el expediente de Regulación de Empleo hasta el 31 de diciembre de 1.998.**

Con el fin de documentar esta denuncia se aporta muestreo realizado sobre 32 provincias con un total de 23.859 trabajadores (64% de la plantilla), de los que 5.887 superan el límite de las 80 horas extraordinarias anuales que fija la Ley, lo que supone un 25 % de la plantilla estudiada, datos que se podrían extrapolar al resto de las provincias donde la Empresa no nos ha permitido disponer de la información necesaria, lo que representaría un total de 9.156 trabajadores que exceden el máximo legal establecido.

	DATOS MUESTRA	SOBRE EL TOTAL DE LA PLANTILLA
Nº DE TRABAJADORES	23.859	37.111
Nº DE HORAS EXTRAORDINARIAS	1.721.978	3.126.181
TRABAJADORES QUE EXCEDEN DE 80 HORAS/AÑO.	5.887	9.156 (1)
PUESTOS DE TRABAJO QUE REPRESENTAN ESTOS EXCESOS DE JORNADA	990	1.797 (1)

(1) DATOS RESULTANTES DE EXTRAPOLAR LA SITUACIÓN ESTUDIADA AL TOTAL DE LA PLANTILLA DE RENFE.

Nº TOTAL DE HORAS EXTRAORDINARIAS	Nº DESCANSOS NO DISFRUTADOS	Nº DE PUESTOS DE TRABAJO QUE REPRESENTAN
3.126.181	211.243	2.768

El SFF-CGT pretende demostrar el empeño de RENFE en reducir año tras año su plantilla, incrementando con ello el índice de paro, al mismo tiempo que continúa fomentando la realización de horas extraordinarias por encima de los límites legales permitidos, horas extraordinarias que deberían traducirse en nuevos puestos de trabajo.

SECRETARIADO PERMANENTE - SFF-CGT

B) ESQUEMA DE ACTUACIÓN SEGUIDO POR EL SFF-CGT

- Acordamos la campaña en contra de las Horas Extras en un Pleno de Secciones Sindicales.
- Elaboramos la información Jurídica y Sindical necesaria para iniciar la campaña.
- Iniciamos el debate en los centros de trabajo.
- Solicitamos se publiquen los TC2 en los tablones de anuncios a disposición de los trabajadores.
- Denunciamos en la provincias para que se cumpla nuestra solicitud, pues no había disposición **por parte de la empresa a dar la información.**
- Estudiamos los TC2 de todo un año para comprobar los excesos en horas extraordinarias que se producían.
- Una vez estudiado el **60% de la Plantilla:**
 - Realizamos tres denuncias a la Dirección General de Trabajo:
 - # *Denunciamos la mala disposición por parte de la Dirección a cumplir con la obligación informativa*
 - # *Denunciamos el incumplimiento por parte de la Dirección de la Orden Ministerial 1/3/83 que obliga a diferenciar las horas estructurales con la Representación Sindical. Renfe lo hacia unilateralmente y de forma abusiva aprovechándose la cotización de los beneficios que otorga la ley por ser horas estructurales.*
 - # *Denunciamos que se producían excesos muy por encima del recogido en el E.TT. de 80 horas por trabajador y año.*
 - Comienza la Dirección General a pedir datos al respecto a la Empresa para comprobar lo argumentado por el SFF-CGT.
 - La Empresa convoca Comités de Dirección para tratar el tema y ante la gravedad del asunto opta por cortar las horas extraordinarias:
 - # *Con Comunicaciones Internos desde las respectivas UNE's hacia sus mandos*
 - # *Con circulares desde la Dirección General, dirigidas a todos los trabajadores*
 - **El SFF-CGT sacamos varios comunicados para explicar el tema de las Horas.**
 - Recorremos los Centros de Trabajo explicando el porqué de la Denuncia.
 - Ante la imposibilidad de realizar horas, se comienza a notar la falta de personal para acometer los trabajos.

- Los trabajadores reivindican compensaciones económicas pues descubren la realidad de una nomina insuficiente, UGT y CCOO también empiezan a sentirse presionados.

En estos momentos estamos en una situación totalmente incierta, pero todo apunta a que la plantilla existente es insuficiente o está mal equilibrada.

Las soluciones que está adoptando la Dirección con la colaboración de **UGT-CCOO** para salir del "impasse" son transitorias e insuficientes:

Plan estratégico de la Compañía para eliminar Horas Extras y descansos no disfrutados.

Campaña de acoso contra la CGT en colaboración con UGT-CCOO.

Incumplimiento de los gráficos de servicio

Destacamentos del personal (dietas)

Se comienzan a pagar los excesos como descansos no disfrutados

Procesos de negociación provinciales

- Buscando la aplicación del 1561 para el Colectivo de Talleres

- Modificación de jornadas y del Sistema de primas

El SFF-CGT está actuando para que esas medidas no se consoliden:

*# Cumplimiento de gráficos (**denuncias**)*

*# Vigilar los destacamentos (**Irregularidades**)*

*# **Controlar los descansos no disfrutados** para denunciar los excesos*

*# Demandamos **negociaciones globales** a sus intentos de aplicación provincial o de centro de trabajo.*

Estamos intentando obligar por todos los medios posibles a que los excesos se consoliden en puestos de trabajo, y por lo tanto aumente la plantilla que se preveía para finales de 1996.

Hemos parado la posible prórroga del E.R.E.

Continuamos debatiendo en los Centros de Trabajo para seguir explicando nuestra posición, para contrarrestar las maniobras de UGT-CCOO, para preparar las reivindicaciones de los diferentes Colectivos y para movilizar a los trabajadores.

Seguimiento TC's.

Nuevas denuncias sobre todos los incumplimientos que detectemos.

C) PROCESO DE REDUCCIÓN DE HORAS EXTRAS Y DESCANSOS NO DISFRUTADOS A LAS DENUNCIAS

RAIZ DE

MES	HORAS EXTRAORDINARIAS AÑO 1.995	HORAS EXTRAORDINARIAS AÑO 1.996	DESCANSOS NO DISFRUTADOS (EQUIVALENCIA EN HORAS EXTRAORDINARIAS) AÑO 1.995	DESCANSOS NO DISFRUTADOS (EQUIVALENCIA EN HORAS EXTRAORDINARIAS) AÑO 1.996	TOTAL EXCESOS DE JORNADA AÑO 1.995	TOTAL EXCESOS DE JORNADA AÑO 1.996	EQUIVALENCIA PUESTOS DE TRABAJO AÑO 1.995	EQUIVALENCIA PUESTOS DE TRABAJO AÑO 1.996
ENERO	273.041	229.475	313.200	101.976	586.241	331.451	337	190
FEBRERO	242.530	374.184	62.328	53.176	304.858	427.360	175	246
MARZO	266.119	183.971	67.048	56.768	333.167	240.739	191	138
ABRIL	261.720	161.114	106.171	69.112	367.891	230.226	211	132
MAYO								
JUNIO								
JULIO								
AGOSTO								
SEPTIEMBRE								
OCTUBRE								
NOVIEMBRE								
DICIEMBRE								
TOTAL	1.043.410	948.744	548.747	281.032	1.592.157	1.229.776		

A MEDIDA QUE AVANCEN LOS MESES SE NOTARÁ MÁS LA REDUCCIÓN

D) COMUNICADO DE MADRID

SINDICATO FEDERAL FERROVIARIO MADRID

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Comunicado Nº 06 (19/06/96)

DE VERGÜENZA

En la reunión celebrada el día 18/06/96, para la Negociación de los Cuadros de Servicio de la Línea C-5, **CC.OO. y UGT se mostraron de acuerdo con la propuesta de Gráficos presentada por la Gerencia.** La firma será el día 25/06/96, estando previsto su **ratificación el 02/07/96 en el Pleno del Comité C-3.**

El SFF-CGT se ha manifestado en contra de la pretensión que Cercanías tiene de incluir multitud de Horas Extras en los Gráficos, para enmascarar la Falta de Personal.

Cuando denunciemos el abuso que RENFE hace de las Horas Extras, la intención era demostrar lo evidente: **QUE LA ACTUAL PLANTILLA ES INSUFICIENTE PARA CUBRIR EL SERVICIO PÚBLICO CON GARANTÍAS DE CALIDAD Y SEGURIDAD.**

A raíz de la denuncia ante la Dirección General de Trabajo, la Empresa opta por recortar el número de horas extraordinarias reconociendo el incumplimiento de la ley. A consecuencia de esta medida y de forma inmediata se constata lo que el **SFF-CGT** venía denunciando, una tremenda Falta de Personal en todas las Dependencias, un hecho **reconocido en las reuniones mantenidas con las diferentes UNE`S.**

El SFF-CGT continua defendiendo con los hechos y no de boquilla (declaraciones en la prensa de Cándido Méndez y Antonio Gutiérrez) el Pleno Empleo.

Por lo tanto **no podemos estar de acuerdo con los Gráficos que Cercanías propone en la línea C-5, con Horas Extraordinarias para continuar encubriendo la Falta de Personal** existente.

En el **SFF-CGT** consideramos que el Colectivo de Movimiento, somos uno de los más afectados por los salarios tan ridículos que percibimos y por lo tanto es necesario movilizarse para defender **AUMENTOS reales y no ficticios en la PRIMA DE MOVIMIENTO,** así como en otros conceptos que están completamente desfasados.

Nuestro Colectivo no debe continuar dependiendo de las "golosinas" y de la explotación a que nos somete la Empresa con el beneplácito de UGT-CCOO por nuestros míseros sueldos.

Para colmo el **SFF-CGT** ha presentado sus reivindicaciones y objeciones al Acta de la reunión e increíblemente **el Jefe de RR.HH Pedro Molina Dávila** haciendo gala "una vez más" de su "talante", se niega a adjuntar nuestras peticiones al Acta, estando de acuerdo con esta actuación los Representantes de CC.OO y UGT, imaginamos para que no **se demuestre otra vez más la colaboración que están teniendo en la tremenda disminución de Puestos de Trabajo.**

Las Reivindicaciones y Objeciones que hemos presentado son:

- *Que en los Gráficos de la Línea C-5, se deben de contemplar a 120 agentes para que todos los turnos estén cubiertos reglamentariamente.*
- *Que los Gráficos acordados contemplan sólo a 86 agentes (más 15 de Paquetería) y se cubren los demás con Horas Extraordinarias.*
- *Así mismo, no estamos de acuerdo de como se están realizando los acoplamientos de esos 15 agentes de Paquetería, a los cuales se les ha incluido en los Gráficos de manera totalmente antinormativa.*
- *No está para nada justificado que existan agentes realizando funciones de Nivel Salarial inferior al suyo (de Factor de Circulación a Factor), cuando existen vacantes de su nivel y hay muchos Factores en situación de sobrantes.*
- *Que se deben contemplar en el Gráfico las vacantes de agentes que están realizando Reemplazos.*

Por tanto, condicionamos el Acuerdo de estos Gráficos a la aceptación de estas Reivindicaciones.

Es totalmente incoherente que quienes dicen defender la plantilla, los puestos de trabajo y los intereses de l@s ferroviari@s, firmen dando su consentimiento a la congelación salarial, a la realización de horas extras y a los traslados antinormativos. **A no ser que también estén de acuerdo con el desmantelamiento de RENFE realizado por la Dirección**

Debemos **PRESIONAR Y MOVILIZARNOS** exigiendo unos salarios dignos que no nos obliguen a la explotación de las horas extras.

¡ALGUNOS REPRESENTANTES DE CIERTAS ORGANIZACIONES, FIRMAN HORAS EXTRAS Y LUEGO PRESENTAN CAMPAÑAS POR EL EMPLEO...

... QUE BARBARIDAD!

Esta circular ha sido elaborada por:

A NIVEL JURÍDICO.

Paco Borrego, Juan Humanes y Antonio Casas

A NIVEL SINDICAL:

Jose María Lora, Jose Manuel Muñoz Póliz y Eladio Villanueva

CON LA COLABORACIÓN DE:

Jose María Santamaría, Félix Ganuza, Miguel Ganuza, J. Antonio Cantarero, Antonio Martínez y decenas de compañeros que se lo han currado "a tope"

Secretaría de Acción Sindical
F.T y C. - CGT