

<b>S.U. de Huelva</b>	<b>Cepsa - Refinería “La Rábida” Sección Sindical del S. Unitario</b>
	<b>Información 24 - 01</b>

1. Aquellos trabajadores de turno, que son cambiados con frecuencia de letra, como ocurre especialmente con los compañeros del equipo de refuerzo, deben comprobar los días que han trabajado en el año, por si les corresponde algunos días de vacaciones o compensatorios. Todos los trabajadores deben estar encuadrados, aunque sólo sea teóricamente, en una letra; y al final han de trabajar los mismos días que sus compañeros de letra. De esta manera, si por ejemplo, un trabajador no ha podido coger las vacaciones en el período de vacaciones (de Junio a Septiembre y Diciembre-Enero) es posible que haya cogido 6 días de menos de vacaciones, porque en los períodos de vacaciones se trabajan 6 días más, al ser los descansos (tres) de 2 días en lugar de 4 días, pero recordamos que tiene la garantía siguiente: “disfrutará en su momento tantos días laborales de vacaciones como los que disfrutó su letra” (*véase la cláusula 50ª del Convenio*). Y también hay que ver los días que se han podido trabajar de más por los distintos cambios, que no se hayan disfrutado los descansos que correspondían en cada uno de los cambios, aunque estos cálculos los debemos hacer cada trimestre (*véanse las cláusulas 38ª.5 y 39ª del Convenio*).
2. Puede darse el caso de algún compañero que no pueda encuadrarse, por diversos motivos en alguna letra. Lo mejor en estos casos es ver los días de trabajo a lo largo del año o del contrato que tenga, y después calcular los días de vacaciones que le corresponden. Debemos saber que los días de trabajo del personal de turnos son 211 (una vez descontados los 8 días de compensatorio, ya que los esquemas de turno están hechos para una media de 219 días por letra); así si por ejemplo, a un trabajador se le ha hecho un contrato hasta el 15 de Mayo, y se le ha hecho una liquidación de sus haberes y de los días de vacaciones hasta esa fecha, y el día 16 empieza un nuevo contrato y va a estar trabajando hasta el 31 de Diciembre, hay que ver los días que va a trabajar y calcular los días que corresponden de vacaciones teniendo en cuenta que a 211 días de trabajo le corresponden 30 días de vacaciones. Y esto hay que hacerlo antes de que acabe el año.
3. Recientemente, ratificando lo que de alguna manera ya hemos repetido a través de la publicación de Notas Técnicas y Fichas Prácticas sobre los trabajos a turnos y la alimentación de los trabajadores a turnos, se ha publicado en la prensa nacional (El País, El Mundo, etc.) un informe del estudio que han llevado a cabo en la Universidad de Surrey de Inglaterra.
4. Los titulares de EL Mundo son los siguientes: “Las evidencias científicas desaconsejan el trabajo a turnos y de noche por sus efectos perjudiciales”. “El ser humano ha sido “diseñado” para estar activo durante el día y descansar por la noche. Romper este ciclo perjudica a la salud física y psíquica. Sin embargo, la sociedad industrializada está generando una población trabajadora “fatigada”: el desconocimiento y el vacío normativo dificultan la prevención.”
5. Algunos de los párrafos que destaca El Mundo son que “el cuerpo humano, no llega a adaptarse nunca a trabajar de noche. Según estimaciones de la Organización Internacional de la Salud (OIT) por cada 15 años de actividad nocturna se envejecen prematuramente unos cinco.... Hasta un 35% de estos trabajadores (a turnos) presentan trastornos digestivos, como dispepsia y úlceras, asociados a unos malos hábitos alimentarios (abusos de grasas, comidas frías) y al consumo de excitantes (alcohol y cafeína).

6. Por su parte en El País podemos leer: “El estudio publicado en la revista *The Lancet* (que es donde se publicó el informe de la citada universidad inglesa) señala los efectos de la falta de sueño. Los trabajadores nocturnos duermen menos y peor que los que tienen jornadas normales (que las autoras fijan de 8.00 a 17.00 horas), por lo que son mas propensos a sufrir accidentes. El impacto de las somnolencia en estos percances es mayor que el del alcohol y las drogas..”
7. La prensa escrita señalaba que estas conclusiones coinciden con las presentadas un mes antes por CCOO, que pide para los trabajadores una reducción de la jornada laboral a 30 horas semanales, un avance en la edad de jubilación –“cada cuatro años trabajados de noche, uno de adelanto”- la supresión de las horas extras y una vigilancia médica específica, asuntos sobre los que discuten a tres bandas empresarios, sindicatos y gobiernos en la Dirección General de Salud Laboral. “De aquí a dos años es posible que haya cambios legislativos”, confía CCOO.
8. Nos alegramos mucho que estas conclusiones sean las mismas que apuntábamos en nuestra última nota informativa sobre los turnos, acompañando a unas Fichas Prácticas del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que desconocíamos en el momento de publicar dicha nota. Nosotros ya decíamos que había que pensar, mediante la negociación colectiva, en reducir la edad de jubilación a los 60 años (complementado la empresa las prestaciones que la Seguridad Social paga a los 65 años) o bien por 30/35 años de trabajo a turnos, dependiendo de la edad del trabajador (para complementar las prestaciones de la Seguridad Social) y reducir la jornada anual de trabajo para un cuadrante de 6/4 todo el año (con 30 días de vacaciones).
9. Si las reducciones en la jornada de trabajo y en la edad de jubilación se consiguen mediante un acuerdo con el Gobierno, pues mejor, pero si nó tendremos que “luchar” por conseguir mejoras en la negociación del próximo Convenio, pero para ello tenemos que implicar a nuestros compañeros de Cepsa que negocian antes su Convenio, y que condicionan en gran medida la negociación del nuestro.
10. Que nadie piense que sólo nos preocupamos del personal de turnos y que nos olvidamos del personal de jornada ordinaria. No es así. Lo que pretendemos es señalar los problemas de los colectivos, y lo mismo nos preocupa el colectivo que trabaja con pantallas de visualización (hemos publicado el RD sobre los riesgos para dichos trabajadores, un amplio informe del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene sobre el tema y un folleto), que los derechos de los trabajadores de contrata, EETTs y con contratos a tiempo parcial (a los que últimamente hemos dedicado una Nota Informativa, y hemos presentado una propuesta a la Empresa en la última reunión bimensual con el Comité de Empresa), los riesgos de los trabajadores que utilizan agentes químicos o cancerígenos (mantenimiento, operaciones, etc.), como de cualquier otro colectivo de los que dispongamos de suficiente información para poder publicar y pedir que se mejore su situación laboral.
11. Y como siempre estamos abiertos a recibir información de interés que nos mandéis para su estudio, para investigar y/o para publicar.

La Rábida, 3 de Diciembre de 2.001

Fdo: Diego Quintero Martín  
Delegado Sindical del S. Unitario