



Cepsa - Refinería "La Rábida"

Sección Sindical del Sindicato Unitario de
Andalucía

<http://www.sindicatounitario.net/unitario.rlr.htm>

Coordinadora Sindical de Andalucía

Información nº 32 - 08

SENTIMIENTOS COMUNES

(Repsol-YPF II)

En algunas de las refinerías del grupo Repsol se ha desatado un conflicto por la firma de un acuerdo que afecta a todas las refinerías sobre la prolongación de la jornada en 15 minutos diarios para el personal a turnos por el tiempo de solape de los relevos y del aseo antes de la salida del puesto de trabajo. Y hay un foro de trabajadores de la empresa, agrupados alrededor del STR y el CTI, del que hemos extraído el siguiente documento, que nos parece de interés porque compartimos problemas comunes. Queremos además que se escuche otra vez distinta, pero que está en sintonía con la nuestra, y que utiliza unos argumentos muy análogos a los del S.U. con diferentes matices que nos hace enriquecernos más de los conocimientos necesarios para exigir nuestros derechos como trabajadores (ya a Empresa se encarga de exigirnos nuestros deberes)

REGULACION JORNADA LABORAL TRABAJADORES A TURNO NOCTURNOS

TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Artículo 34. Jornada.

3. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, **como mínimo, doce horas.**

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

4. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada **exceda de seis horas**, deberá establecerse un período de **descanso** durante la misma de duración **no inferior a quince minutos**. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo cuando así esté establecido o se establezca por convenio colectivo o contrato de trabajo.

Artículo 36. Trabajo nocturno, trabajo a turnos y ritmo de trabajo.

1. A los efectos de lo dispuesto en la presente Ley, se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

El empresario que recurra regularmente a la realización de trabajo nocturno deberá informar de ello a la autoridad Laboral.

La jornada de trabajo de los **trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de quince días**. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Resultará de aplicación a lo establecido en el párrafo segundo lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 34 de esta Ley. Igualmente, **el Gobierno podrá establecer limitaciones y garantías adicionales** a las previstas en el presente artículo para la realización de trabajo nocturno en ciertas actividades o por determinada categoría de trabajadores, en función de los riesgos que comporten para su salud y seguridad.

JORNADAS ESPECIALES DE TRABAJO REAL DECRETO 1561/1995, DE 21 DE SEPTIEMBRE

CAPITULO IV. Trabajo nocturno

Artículo 32. Excepciones a los límites de jornada de los trabajadores nocturnos.

1. La jornada de trabajo máxima de los trabajadores nocturnos establecida en el párrafo segundo del apartado 1 del artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores sólo podrá superarse, mediante la realización de horas extraordinarias o la ampliación del período de referencia de quince días previsto en el mismo, con sujeción a las condiciones y límites que se establecen en el presente artículo, en los siguientes casos:

a.) En los supuestos de ampliaciones de jornada previstos en el capítulo II de este Real Decreto.

b.) Cuando resulte necesario para prevenir y reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

c.) En el trabajo a turnos, **en caso de irregularidades en el relevo** de los turnos por causas **no imputables a la empresa**.

2. Las excepciones a los límites de jornada de los trabajadores nocturnos a que se refiere el número anterior **no podrán tener por efecto la superación de una jornada de ocho horas diarias de trabajo** efectivo de promedio en un período de referencia de cuatro meses en los supuestos previstos en el párrafo a) del apartado anterior, o de cuatro semanas en los restantes supuestos.

Para el cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo anterior, cuando la ampliación de la jornada se materialice mediante la realización de horas extraordinarias, sea cual fuere la forma de compensación de las mismas acordada por las partes conforme a lo dispuesto en el artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio del respeto de ésta, deberá reducirse la jornada de trabajo de los trabajadores afectados en los días subsiguientes hasta alcanzar el referido promedio en el período de referencia correspondiente.

3. En los convenios colectivos podrá acordarse la ampliación del período de referencia pre-

visto en el apartado anterior para los supuestos a que se refiere el párrafo a) del apartado 1 de este artículo hasta un máximo de seis meses.

DIRECTIVA EUROPEA 93/104 SOBRE LA ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 2. Definiciones

A efectos de la presente Directiva, se entenderá por:

1) **tiempo de trabajo: todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales;**

Artículo 6. Duración máxima del tiempo de trabajo semanal

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que, en función de las necesidades de protección, de seguridad y de la salud de los trabajadores:

1) **se limite la duración semanal del tiempo de trabajo por medio de disposiciones legales, reglamentarias o Administrativas o de convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales;**

2) **la duración media del trabajo no exceda de cuarenta y ocho horas, incluidas las horas extraordinarias, por cada período de siete días.**

SECCION III. TRABAJO NOCTURNO - TRABAJO POR TURNOS – RITMO DE TRABAJO

Artículo 8. Duración del trabajo nocturno

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para que:

1) **el tiempo de trabajo normal de los *trabajadores nocturnos* no exceda de ocho horas como media por cada período de veinticuatro horas.**

2) **los trabajadores nocturnos cuyo trabajo implique riesgos especiales o tensiones físicas o mentales importantes no trabajen más de ocho horas en el curso de un período de veinticuatro horas durante el cual realicen un trabajo nocturno.**

A efectos del presente punto, el trabajo que implique riesgos especiales o tensiones físicas o mentales importantes será definido por las legislaciones y/o las prácticas nacionales, o por convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales, tomando en consideración los efectos y los riesgos inherentes al trabajo nocturno.

REAL DECRETO 665/1997, DE 12 DE MAYO, SOBRE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES CONTRA LOS RIESGOS RELACIONADOS CON LA EXPOSICIÓN A AGENTES CANCERÍGENOS DURANTE EL TRABAJO. BOE NÚM. 124 DE 24 DE MAYO

Artículo 6. Medidas de higiene personal y de protección individual

1. El empresario, en toda actividad en que exista un riesgo de contaminación por agentes cancerígenos o mutágenos (*), deberá adoptar las medidas necesarias para:

(*) Modificado por REAL DECRETO 349/2003.

Proveer a los trabajadores de ropa de protección apropiada o de otro tipo de ropa especial adecuada

Disponer de lugares separados para guardar de manera separada las ropas de trabajo o de protección y las ropas de vestir.

Disponer de un lugar determinado para el almacenamiento adecuado de los equipos de protección y verificar que se limpian y se comprueba su buen funcionamiento, si fuera posible con anterioridad y, en todo caso, después de cada utilización, reparando o sustituyendo los equipos defectuosos antes de un nuevo uso.

Disponer de retretes y cuartos de aseo apropiados y adecuados para uso de los trabajadores.

2. Los trabajadores dispondrán, dentro de la jornada laboral, de 10 minutos para su aseo personal antes de la comida y otros 10 minutos antes de abandonar el trabajo.

3. El empresario se responsabilizará del lavado y descontaminación de la ropa de trabajo, quedando rigurosamente prohibido que los trabajadores se lleven dicha ropa a su domicilio para tal fin. Cuando contratase tales operaciones con empresas idóneas al efecto, estará obligado a asegurar que la ropa se envía en recipientes cerrados y etiquetados con las advertencias precisas.

4. De acuerdo con el apartado 5 del artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, **el coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo establecidas por el presente Real Decreto no debe recaer en modo alguno sobre los trabajadores.**

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO C171 CONVENIO SOBRE EL TRABAJO NOCTURNO, 1990

Artículo

10

Antes de introducir horarios de trabajo que exijan los servicios de trabajadores nocturnos, el empleador deberá consultar a los representantes de los trabajadores interesados acerca de los detalles de esos horarios y sobre las formas de organización del trabajo nocturno que mejor se adapten al establecimiento y a su personal, así como sobre las medidas de salud en el trabajo y los servicios sociales que sean necesarios. En los establecimientos que empleen a trabajadores nocturnos estas consultas deberán realizarse regularmente.

VII CONVENIO COLECTIVO REPSOL PETRÓLEO

Artículo 33. Jornada y horarios.

2. Trabajo a turnos rotativos

a. El trabajo a turno, y consiguientemente los cuadrantes, se ajustarán siempre al principio de que todo el que acuda al trabajo ocupe efectivamente un puesto, lo que puede hacerse concentrando la disponibilidad para cobertura de ausencias en los Grupos de Apoyo o Reserva, o distribuyéndola entre los distintos componentes del área de trabajo.

Los horarios, cuadrantes y calendarios del personal de jornada a tres turnos se fijarán en cada centro de trabajo según convenio colectivo, de forma que se garantice el cumplimiento de la jornada anual pactada

LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES LEY 31/1995, DE 8 DE NOVIEMBRE

CAPÍTULO III Derechos y obligaciones

Artículo 14: Derecho a la protección frente a los riesgos laborales

1.- El coste de las medidas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo no deberá recaer en modo alguno sobre los trabajadores.

(Aplicación de norma ropa de trabajo, modifica las condiciones económicas del salario del trabajador al dejar de recibir las cantidades correspondientes al plus de asistencia y al plus EPCI, y a la pérdida del cobro de plus noche de los días que la modificación de la jornada laboral provoque y este deje de hacer, teniendo un coste para el trabajador la aplicación de medidas de seguridad y salud del trabajador.)

USOS Y COSTUMBRES

• LA COSTUMBRE

• La costumbre laboral es una norma que el DT comparte con otros sectores del ordenamiento jurídico. El origen de la costumbre lo encontramos fuera del poder del Estado aunque su carácter de fuente del derecho dependa de la voluntad estatal.

• La costumbre laboral es aplicable única y exclusivamente cuando no exista ley.

• La costumbre no puede ser contraria ni a la moral ni al orden público para que sea lícita.

• Para poder hablar de costumbre laboral. Ésta tiene que reunir dos caracteres:

• Ser de carácter local. Quiere decir, que la costumbre aplicable en una localidad no puede ser válidamente alegada en otra localidad.

• Ser de carácter profesional. Quiere decir que la costumbre utilizada en una determinada profesión no puede ser invocada fuera de la misma.

La costumbre laboral es una norma supletoria de 2º grado con respecto a la ley, el reglamento, el convenio y el contrato. Es una norma no escrita como consecuencia de una sucesiva repetición en el tiempo y el sector de producción en concreto. Son de carácter profesional y local.

• La Declaración de los Derechos Humanos: Aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de Diciembre de 1948, ratificada por nuestro país mediante Resolución Legislativa Nº 13282 del 9 Diciembre de 1948.

"La Costumbre es el conjunto de hechos o prácticas aceptados y ejecutados con carácter obligatorio por un conjunto numeroso de personas o en este caso específico por un conjunto de trabajadores. Es decir, costumbre o derecho consuetudinario es la norma jurídica espontánea constituida a través del tiempo por la repetición constante y uniforme de

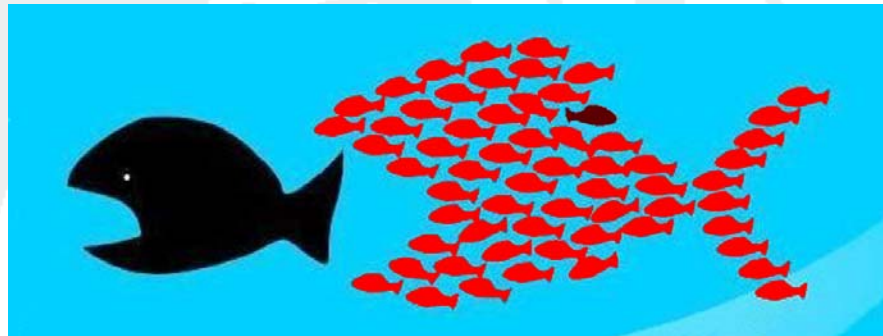
usos sociales que por consenso general entra en la convicción de constituir una regla de conducta obligatoria"

"El uso es una práctica o modo de proceder y configura un elemento de la costumbre. Se considera al uso como un hecho, mientras que la costumbre es un Derecho. De que no todo uso es costumbre, pero toda costumbre es uso"

b. Costumbre Secundum legem: Existe cuando el legislador remite la solución a la costumbre. Así la costumbre deja de ser una fuente subsidiaria para transformarse en fuente principal.

Sección Sindical del Sindicato Unitario
en Cepsa Refinería la Rábida
Miembro de la Coordinadora Sindical de Andalucía

La Rábida, 5 de Mayo de 2008



Todos juntos... podemos conseguir un buen convenio