

Buenos días,

Ante los rumores que se están generando sobre posibles cambios en los turnos de trabajo por motivos de salud, cabe aclarar lo siguiente:

- Al CSS (Comité de Seguridad y Salud) no ha llegado ninguna información sobre cualquier tema referente a turnos, patologías, etc.
- Nos ponemos a disposición de cualquier persona de la plantilla que tenga alguna patología diagnosticada, y que la rotación de turnos pueda agravarla, para tratar el tema con el servicio médico y el CSS, **garantizado siempre la protección de datos** y la circulación de los mismos tal y como estipula la Ley Orgánica de Protección de Datos.
- Con la inminente fusión de empresas necesariamente debe **abrirse un proceso de negociación de condiciones laborales**, esto deberíamos hacerlo de manera conjunta las actuales RLT (Representación Legal de los/as Trabajadores/as) de las diferentes sociedades (deberían mantener su capacidad representativa hasta que finalice la negociación, por lo menos ese es el planteamiento de CCOO). **En esa negociación debe abordarse entre otros temas de vital importancia, la regulación de la rotación de turnos con varios objetivos:**
  - Gestionar las condiciones de los turnos de manera consensuada entre RLT y la dirección de la empresa, para que las decisiones no sean unilaterales por parte de los mandos o la empresa.
  - Se debe trabajar la organización del trabajo para garantizar el cumplimiento de actuales acuerdos que tienen algunas empresas, y los mandos deben trabajar para poner ganar flexibilidad en las rotaciones de turnos.
  - La voluntariedad por parte de los trabajadores y trabajadoras para estar fijos en algún turno concreto debe tenerse en cuenta y debe ser prioritaria a la hora de garantizar la cobertura del puesto de trabajo.
  - Por último, debe tenerse en cuenta la situación personal de los trabajadores y trabajadoras a la hora de gestionar las situaciones concretas que puedan entrar en colisión con el sistema de turnos. Por su puesto, lo comentado anteriormente

las patologías diagnosticadas, pero también los problemas de conciliación (familias monoparentales, personas que tienen familiares con algún tipo de discapacidad o enfermedad grave a cargo, etc.) y esto debe gestionarse desde la Representación unitaria, el CSS, **no se puede utilizar de manera populista para solucionar un problema concreto**, el Comité de empresa debe abordar este tema de manera colectiva y generando derechos para que cualquier persona tenga acceso al ejercicio del mismo.