

Comisiones Obreras se ratifica en la necesidad de una norma de turnos en Generación

La Comisión Territorial de Recursos Humanos celebrada hoy nos ratifica en nuestra posición: CCOO no ha firmado un reglamento que empeora las condiciones laborales, afecta a la conciliación de la vida laboral y familiar y hace recaer sobre los trabajadores el coste de esta forma de organizar el trabajo. Con la actual organización del trabajo, recomendamos que siempre se solicite recibir los cambios de jornada de la dirección por escrito.

La Comisión Territorial de Recursos Humanos de Canarias, celebrada esta mañana, nos ratifica en la decisión de Comisiones Obreras de no haber firmado el reglamento de funcionamiento del cuadrante de turno de Unelco Generación, tal y como habíamos avanzado en una [nota](#) el pasado 14 de noviembre. El motivo es la evidente falta de voluntad de la dirección de la empresa de abrir una mesa para la negociación de una norma de turnos. Como ya ha sido comunicado a los trabajadores, el reglamento de funcionamiento del cuadrante quedó finalmente aprobado, a pesar de nuestra posición contraria, al contar con la firma del resto de la representación social.



En la referida Comisión Territorial de Recursos Humanos volvieron a ponerse de manifiesto hoy los constantes perjuicios para los trabajadores que genera la forma de organizar el trabajo establecido actualmente. Comisiones Obreras considera que no se debe seguir dando vida a un reglamento que empeora las condiciones laborales, afecta gravemente a la conciliación de la vida laboral y personal y hace recaer solo sobre los trabajadores el coste de esta forma que otros han creado para organizar su trabajo.

En CCOO opinamos que nunca hubo motivo para la inquietud si no se acordaba el reglamento del cuadrante. De no haberse firmado, hubieran seguido estando en vigor los acuerdos del acta de reunión de la Comisión de Seguimiento e Interpretación del II CCME de 18 de noviembre de 2004, que contemplan los principios de actuación en materia de regulación del turno cerrado continuo, así como los recogidos en el conocido como 'Acuerdo Woermann', de 11 de marzo de 2008. A diferencia del reglamento, que se valida año a año, los dos acuerdos mencionados no tienen límite temporal. Comisiones Obreras mantiene que no tiene sentido continuar prorrogando un acuerdo que se firmó –recordemos- para facilitar la gestión de las incidencias en la cobertura de ausencias y cuya aplicación – de carácter provisional - estaba supeditada al resultado de las negociaciones de una norma de turno que nunca llegó. Un compromiso que estaba contemplado en el III Convenio Colectivo Marco de Endesa y que el IV Convenio ni siquiera recoge.

Flexibilidad y cambios de jornada

Tras el análisis en profundidad de los once puntos de acuerdo recogidos en el reglamento, realizado por nuestros servicios jurídicos, en Comisiones Obreras llegamos a la conclusión que el actual reglamento aporta una excesiva flexibilidad de la jornada de trabajo en turno cero (entre el 12% y el 17%), ya que ni siquiera se establece un límite de antelación mínima al día que se le requiere modificar su jornada para prestar el servicio. En este sentido, desde Comisiones Obreras insistimos a los trabajadores: siempre que reciban los cambios de jornada de la dirección que sea por escrito.