

Comisiones Obreras pide que sean los trabajadores quienes decidan los cambios en el reglamento del cuadrante de turnos

Nada de la propuesta ahora planteada mejora la situación de los trabajadores. Tras 13 años de espera, insistimos en que sigue siendo necesaria una Norma de Turno que aporte regulación y compense las especiales exigencias del personal de turno de Generación.



Central de Barranco de Tirajana, en Gran Canaria.

El pasado 8 de febrero, las secciones sindicales nos vimos convocadas a una reunión de la Comisión Territorial de Recursos Humanos de Canarias. La cita sustituía a una reunión del equipo de trabajo para tratar los aspectos relacionados con el turno de Generación en Canarias que, por causas ajenas a CCOO, venía demorándose desde el mes de abril del año pasado.

Recordamos que este asunto afecta al personal tanto de Operación de las centrales eléctricas de Canarias como del Centro de Control de Generación

que realiza su jornada en régimen de turno cerrado, 24 horas al día los 365 días del año. En total, cerca de 330 trabajadores y trabajadoras de Endesa en Canarias.

A pesar de las pocas expectativas de llegar a un acuerdo que mejorase las actuales condiciones de trabajo del personal de turno que habíamos depositado en la citada reunión, participamos proactivamente en la misma, poniendo sobre la mesa aquellos aspectos que consideramos prioritarios. Entre otros, desde Comisiones Obreras propusimos los cambios de jornada de trabajo en turno cero, estableciendo un tiempo de preaviso mínimo de cinco días a la hora de prestación del servicio; limitar las jornadas de turno cero anuales en los que se pueda cambiar la jornada; garantía en la cobertura de las ausencias; compensación del tiempo de relevo; dotar a los centros de trabajo con la bolsa de trabajadores para cubrir las bajas de larga duración, tal y como establece la disposición adicional 8ª del III Convenio Marco de Endesa; y no cobertura con personal de turno cero en las jornadas de noche del viernes.

Vigencia y comisión de seguimiento

En la citada reunión, la dirección de la empresa, que reconoce abiertamente que el reglamento de funcionamiento del cuadrante le conviene antes que una Norma de Turno, apuesta, por un lado, por modificar dicho reglamento para que tenga una prórroga anual automática y, por otro, acepta constituir una comisión de seguimiento en la que solamente estarán los que suscriban dicho acuerdo. En este sentido,

recordamos que, desde 2004, el reglamento de funcionamiento del cuadrante se pacta cada año conjuntamente con el calendario y que las discrepancias se llevan a la Comisión Territorial de Recursos Humanos de Canarias.

Comisiones Obreras se ha posicionado en contra de esta propuesta. Es la única sección sindical que lo ha hecho. En lo que se refiere a la vigencia, el motivo de nuestro rechazo es que condena a los trabajadores a no tener Norma de Turno, ya que la prórroga anual automática implica, en la práctica, una vigencia indefinida. Este punto de la propuesta tiene aún menos sentido si tenemos en cuenta que, en la actual negociación del convenio, se está hablando de la conveniencia de fijar una Norma de Turnos para aquellos centros de trabajo que no la tienen, como es el caso de Canarias.

En cuanto a la creación de una comisión de seguimiento, entendemos que esta propuesta obedece al objetivo de forzar a Comisiones Obreras a la firma para así no quedarnos fuera de dicha comisión. Todo ello como reacción a nuestra posición de no firmar el reglamento en los dos últimos años.

Desde Comisiones Obreras pensamos que los cambios introducidos en la nueva propuesta de reglamento no resuelven ninguno de los problemas de la regulación del turno, pues se sigue limitando el disfrute de las vacaciones por encima de lo recogido en nuestro convenio y se sigue manteniendo una flexibilidad total para modificar la jornada del turno cero de la mañana a la tarde o a la noche sin establecer ninguna limitación, lo que incluso podría contravenir el Estatuto de los Trabajadores, pues no respetan los tiempos mínimos exigibles para ello. Nada del acuerdo mejora la situación de los trabajadores.

Como ya advertimos en [esta publicación de mayo de 2017](#), en su momento mantuvimos nuestra posición de no continuar firmando el reglamento sin abrir un espacio de negociación de la Norma de Turno, e insistíamos en que una modificación sustancial del reglamento requeriría de la aprobación de los trabajadores afectados. Es por ello que, una vez recibimos el [borrador del nuevo reglamento](#), se dirigió escrito a la dirección de Relaciones Laborales de Endesa y al resto de secciones sindicales para que se promoviera una consulta para pulsar la valoración que sobre el mismo hacían los trabajadores. A una primera respuesta de la dirección rechazando la realización de la consulta hemos dirigido un nuevo escrito reiterando la solicitud que está pendiente de respuesta.

En Comisiones Obreras creemos en la necesidad de abordar la negociación de una Norma de Turnos que regule y compense los especiales requerimientos de este sistema de trabajo. Por ello, pese a maniobras que pretenden desviar el foco de atención de lo importante, seguiremos trabajando con el mismo objetivo. Y no descansaremos hasta conseguir este objetivo que será el que, de verdad, conjugue la atención del servicio con la conciliación de la vida personal y laboral de los trabajadores y trabajadoras de turno de Generación en las Islas Canarias.

LOS CAMBIOS DE LA NUEVA PROPUESTA NO RESUELVEN LOS PROBLEMAS DEL TRABAJADOR DE TURNO.

SE SIGUE LIMITANDO EL DISFRUTE DE LAS VACACIONES Y MANTENIENDO UNA FLEXIBILIDAD TOTAL PARA MODIFICAR LA JORNADA DEL TURNO CERO DE LA MAÑANA A LA TARDE O A LA NOCHE SIN ESTABLECER NINGUNA COMPENSACIÓN, LO QUE INCLUSO PODRÍA CONTRAVENIR EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.