



PROPUESTA CCOO INTEROPERABILIDAD CENTROS DE CONTROL GENERACIÓN

(25/02/2022)

1- ÁMBITO

Esta propuesta estará recogida para todos los centros de control, excepto los pertenecientes al sistema no peninsular canario, y al sistema no peninsular balear, Ceuta y Melilla que mantendrá sus regímenes de turno, así como condiciones y horarios.

Se detallan a continuación, los centros afectados, para los cuales será de obligado cumplimiento, a partir del 1 de enero del 2023.

Centros afectados listado exhaustivo:

- As Pontes
- Ponferrada
- Madrid
- Lleida
- Besós
- Córdoba
- Colon
- San Roque

2- OBJETO

Tiene por objeto homogenizar los calendarios y horarios, así como implantar un sistema de sustituciones y la compensación de las mismas en los centros donde no exista **normativa vigente**, para el personal afectado que se detalla en el Anexo 1.



3- CALENDARIO Y HORARIO

El calendario que se implantará a partir de 1 de Enero del 2023, tendrá las siguientes consideraciones.

Al ser necesario cambiar de turno a la misma hora en todos los centros, se establecen, el sistema canario vigente, el Balear, el de Ceuta y Melilla y el peninsular que se desarrolla a continuación.

- A- Se establecerá un turno rotatorio de 8 horas, distribuido de la siguiente manera:

Turno de mañana: 7:00 – 15:00

Turno de tarde: 15:00- 23:00

Turno de noche: 23:00 – 07:00

Considerándose todos los turnos pertenecientes al día que comienzan, independientemente del día que acaben.

- B- Se establecerá 6 equipos, compuestos cada equipo por tantos trabajadores y trabajadoras como puestos de control existan en cada unidad. Se detalla ejemplo a continuación.

Una sala de control física con un puesto de control tendrá un trabajador o trabajadora por turno y equipo.

Una sala de control física con dos puestos de control tendrá dos trabajadores o trabajadoras por turno y equipo.

Y así sucesivamente entendiéndose que la suma de puestos de control será igual a la suma de trabajadores y trabajadoras de cada equipo, en cada sala de control física.

Comisiones Obreras

Sección Sindical de Endesa



- c- Se establecerá un calendario con la siguiente rotación **7-2-7-3-7-3-2-2-5-4**.
Distribuidos de la siguiente manera:

7 días de trabajo, 2 descansos, **7** días de trabajo, 3 descansos,
7 días de trabajo, 3 descansos, **2** días de trabajo, 2 descansos, **5**
trabajo, 4 descanso, comenzando el ciclo siempre en
miércoles.

Se establecerá un turno antiestrés el cual estará distribuido de
la siguiente forma:

7 primeros días de trabajo: 2 mañanas, 3 tardes, 2 noches

7 segundos días trabajo: 3 mañanas, 2 tardes, 2 noches

7 terceros días de trabajo: 2 mañanas, 2 tardes, 3 noches

2 días trabajo : Turno 0.

5 días de trabajo: Turno 0

L	M	X	J	V	S	D
M	M	T	T	N	N	N
D	D	D	M0	M0	D	D
M0	M0	M0	M0	M0	D	D
D	D	M	M	T	T	T
N	N	D	D	M	M	M
T	T	N	N	D	D	D

Se añade Anexo 2 como ejemplo del calendario.



4- VACACIONES

Las vacaciones se programarán al igual que los días de exceso de jornada y los descansos que por convenio de origen o acuerdos territoriales tienen derecho los trabajadores y trabajadoras. Son propiedad de los mismos, siendo su derecho y obligación programarlos antes del inicio de año, siendo responsabilidad de la empresa facilitar los calendarios con tiempo suficiente, para la programación de las mismas.

Se establece como fecha límite el 1 de Noviembre de cada año para que la empresa envíe el calendario. Y el día 15 de diciembre para enviárselo de nuevo los trabajadores y trabajadoras a la empresa, quien antes del 30 de diciembre de cada año lo deberá publicar en los tabloneros correspondientes con el sello de la empresa.

5- Consideraciones de las vacaciones y descansos por exceso de jornada.

- Las vacaciones y los descansos por exceso de jornada se programarán en el turno 0 de cada trabajador y trabajadora.
- Se deberán programar un mínimo de 21 días a principio de año, pudiendo dejar los siguientes a colocar durante el año sin perjuicio de otro trabajador, ni la creación de horas extraordinarias. En este caso hasta que exista una autorización posterior por los medios habituales no se considerarán programadas.
- Se considerarán vacaciones programadas, los ciclos de descanso anteriores y posteriores a dichas vacaciones siempre que sean consecutivos o vayan inmediatamente después de los mismos.
- Bajo ninguna circunstancia se podrán desprogramar vacaciones.

6-El sistema de sustituciones en caso de baja imprevista por la empresa será el siguiente:

- 1- El que este en su turno 0 del mismo puesto de control.
- 2- El que este en su turno 0 de otro puesto de control y pueda operar la baja imprevista.
- 3- **De forma voluntaria** el que se encuentre de descanso largo de la misma sala de control



- 4- **De forma voluntaria** el que se encuentre de descanso largo de la misma sala de control, de otra sala de control y pueda cubrir el puesto.
- 5- En último caso y acreditando que se ha llevado a cabo las actuaciones necesarias para cubrir el absentismo se prolongará la jornada 4 horas al turno saliente y 4 horas al turno entrante y siempre que sea posible se seguirá intentado, cubrir el absentismo de las 4 formas anteriores descritas, para evitar la prolongación de la jornada.

6.1- Consideraciones en el sistema de sustituciones:

- Es responsabilidad de la empresa cubrir las bajas previstas, tales como paternidad, maternidad, bajas de larga duración (más de 15 días), o cualquier otra que tenga conocimiento la empresa y no se considere de emergencia.
- Siempre se priorizarán el trabajador o trabajadora con vacaciones o descansos de ajuste de jornada programados anualmente.

6.2- Donde no exista normativa vigente y se esté aplicando a la firma de este acuerdo y debido a que el descanso es un derecho del trabajador, se establecerá el siguiente sistema de compensaciones, en el caso en el que, el trabajador de forma voluntaria acceda a cubrir el absentismo.

A- Se establecerá un plus de 4 horas extraordinarias, o un día de descanso que el trabajador o trabajadora colocará sin perjuicio de otro, ni la creación de horas extraordinarias, en el caso de aviso con menos de 24 horas de antelación a la cobertura del absentismo. Ya sea este aviso de forma telemática o física.

B- En el caso de modificación con menos de 4 días de antelación, de un turno asignado en el turno 0, se establecerá una compensación de 8 horas extraordinarias o dos días de descanso, o mixto, que el trabajador colocará sin perjuicio de otro ni la creación de horas extraordinarias.

C- En el caso de modificación de calendario anual con menos 30 días de



antelación, se establecerá un plus similar al del punto B de este apartado.

DISPOSICION FINAL PRIMERA

Debido a la necesidad de la empresa de homogenización de calendario, para que se establezcan las mismas condiciones para todos los trabajadores y trabajadoras de la misma unidad, la empresa se compromete en un plazo de 4 años desde la implantación de este acuerdo a reducir la jornada a los trabajadoras y trabajadores adscritos a esta unidad a la más beneficiosa que por convenios de origen o acuerdos territoriales exista. Haciendo esto de forma paulatina con una reducción del 25% anual hasta la finalización al cuarto año en el cual la jornada estará homogenizada al 100%

DISPOSICION FINAL SEGUNDA

Se respetarán, las condiciones más beneficiosas de jornada y convenios de origen.

DISPOSICION FINAL SEGUNDA

Este acuerdo permanecerá vigente en el tiempo hasta que haya otro que lo sustituya solo donde la legalidad lo permita.

DISPOSICION FINAL TERCERA

El seguimiento e interpretación del presente acuerdo se realizará en la Comisión de Relaciones Laborales.