

## La firma del calendario de Generación en Canarias allana el camino a Endesa para reducir la plantilla

Relatamos los hechos que han motivado que los trabajadores de Generación en las islas estén en una situación tan desfavorable, cuáles son las consecuencias y una solución posible.



*Trabajadores de Generación de Endesa en Canarias, en activo y jubilados, en recientes movilizaciones por un convenio justo.*

### A. Los hechos

1. A finales del año pasado, la dirección de Endesa abrió periodo de consultas a nivel nacional planteando una [reducción de 55 trabajadores de Operación en sus centrales](#) y la adaptación de los calendarios de trabajo conforme a esta, **de modo que el resto de trabajadores cubrieran las nuevas ausencias**. La dirección justificaba esta medida como una “optimización de costes” para neutralizar una supuesta “disminución de los márgenes del negocio debido a la evolución de los precios de mercado, los combustibles, el precio del CO<sub>2</sub>”, así como para “compensar el impacto en los ingresos por una disminución de la cuota de producción de las centrales por el aumento de la producción de energía con energías renovables, para cubrir la demanda de electricidad”. Los tres sindicatos rechazaron la propuesta al no existir razones probadas que justificaran reducir personal de este colectivo que cubre las 24 horas del día los 365 días del año en jornadas de mañana, tarde y noche y que, además, **venía padeciendo serios problemas de conciliación por las necesidades de personal en las centrales**.
2. A continuación, la dirección convocó reuniones de las Comisiones Territoriales de Recursos Humanos para elaborar los nuevos cuadrantes de turno de generación. En Canarias, la dirección presentó una propuesta de calendarios que contemplaba la reducción de los 25 trabajadores. CCOO sigue oponiéndose a las medidas y considera que, de aplicarse, implicarían una modificación colectiva de condiciones de trabajo en jornada y horarios. La dirección instó a los sindicatos a fijar los nuevos calendarios de generación en Canarias indicando que, de no alcanzarse un acuerdo, aplicaría los suyos. CCOO presentó una [propuesta de calendario](#) e **interpuso una demanda de conflicto colectivo por modificación sustancial de condiciones de trabajo, por la previsible aplicación unilateral de calendarios por parte de la dirección**.
3. En una reunión posterior se aprobó, sin la conformidad de Comisiones Obreras, un nuevo cuadrante de turno cerrado de Generación, propuesto por las demás secciones sindicales. Esto permitió a la dirección imponer su objetivo: reducir personal en las centrales para aumentar su margen de beneficios. Para CCOO, el cambio de cuadrante propuesto solo beneficiaba los objetivos de la empresa, sin que los trabajadores

obtuviesen ninguna ventaja del mismo. Por el contrario, **se veían perjudicados con el aumento de los turnos de cero sueltos y con la fijación de vacaciones anuales que ahora quedan sujetas a la aprobación del responsable**. CCOO considera extremadamente grave que los trabajadores no hayan podido pronunciarse al modificarse un calendario **que había sido aprobado por los trabajadores en un referéndum en 2004**. Además de lo anterior, la dirección quiso aprobar el reglamento de funcionamiento del cuadrante que había sido rechazado por mayoría en una consulta telemática que CCOO realizó en solitario **por no contar para la misma con el apoyo de los otros sindicatos ni la empresa, [que actuaron como un mismo bloque de interés](#)**.

## B. Las consecuencias

La situación actual es que los trabajadores de turno cerrado en Canarias tienen un nuevo cuadrante, acordado por dos secciones sindicales, que no soluciona la problemática de la disminución de personal y **agrava los problemas de conciliación, pues aumentan las horas extras para cubrir ausencias. Hasta hoy no se ha puesto en marcha ninguna medida de las anunciadas por la dirección para gestionar las ausencias**. Y se deja en manos de los responsables de cada centro la aprobación de las vacaciones, cuando en el procedimiento anterior ya estaban fijadas. En este sentido, CCOO registró ayer este escrito, pues muchas de las solicitudes de vacaciones no han sido aprobadas por la dirección en el plazo acordado (algo que CCOO avanzó que ocurriría en la reunión de aprobación de calendarios).

“

*Lo que ha venido defendiendo CCOO Endesa es lo coherente para quien se erige en representante de los trabajadores*

Desde Comisiones Obreras nos hemos visto obligados a desistir de la demanda de conflicto colectivo que habíamos interpuesto porque el acuerdo de la empresa y las otras dos secciones sindicales la deja sin objeto. Consideramos que hubiera sido una herramienta para hacer frente a la dirección y mantener la plantilla. Ahora sabemos que hay territorios (As Pontes, por ejemplo) donde la negativa de los trabajadores y sus representantes a la reducción de plantilla y aplicación de los cuadrantes **ha logrado que la dirección desista en sus intenciones**.

CCOO ha mantenido reuniones con el Gobierno de Canarias para solicitar, entre otras medidas, que se verifique el cumplimiento de la normativa aplicable a las centrales eléctricas, **pues cuestionamos que con las plantillas que operan actualmente las centrales, más**

**con la reducción realizada, se garantice la seguridad de las instalaciones y de los trabajadores**. Por otro lado, la reducción planteada por Endesa en las Islas -que casi duplica la total de las centrales de Endesa en España- traiciona el compromiso social de Endesa en Canarias que la dirección cacarea en anuncios en medios de comunicación.

## C. La solución

Para Comisiones Obreras, la solución pasa, por un lado, por poner en marcha planes de renovación de plantilla, que permitan la incorporación de más trabajadores jóvenes. Por otro, hay que regular, **de una vez**, una Normal de Turnos que garantice la conciliación de la vida laboral y personal. Desde CCOO hemos venido insistiendo en nuestro posicionamiento desde hace más de dos años. Nos parece lo racional, sensato y coherente que quien se erige en representante de los trabajadores trabaje por protegerlos.

En los últimos cuatro años, la plantilla de Endesa en Canarias ha descendido en 100 trabajadores. Hoy quedan 936. En el mismo periodo, se ha contratado a 47 trabajadores, **apenas un 5% del total de contrataciones en Endesa a nivel nacional, que ha sido de 934**. De haber contado con el apoyo de las demás secciones sindicales, hoy los trabajadores de Generación de Endesa en las islas estarían en un escenario más favorable, como están compañeros de Endesa de otros territorios. No sirven de nada excusas ni lamentaciones. **Lo que fortalece a la plantilla es luchar por lo que es justo para ella**. Ese es el camino, y la única forma de lograr conquistas.

**Sindicalismo de verdad, es tiempo de ganar**