



Att: **David Pena Castro**  
Relaciones Laborales Endesa

Dir. Gral.	Nº <b>U. 22. 2261</b>			
Dir. Dist.	<b>14 DIC 2022</b>			Pvicio, TFE
EOSC	<b>190497208</b>			U. Gener
A. Jur.				Comunic
<b>RR.LL</b>	SSGG	Eco. y Cin.	E. Energía	Tel. y Sist.
NS LPA	NS TFE	Exp. LPA	Exp. TFE	ACM
M. Amb.	Formac.	SPM	SPT	Logist.
el. Pow.	Gasif.	Depcsa	PATR.	

Las Palmas de Gran Canaria a 14 de diciembre de 2022

## ALEGACIONES A LA PROPUESTA DE CALENDARIO PRESENTADA POR UGT PARA LA UNIDAD DE CANARY CONTROL ROOM DEL CENTRO DE TRABAJO CT BARRANCO DE TIRAJANA.

De acuerdo con lo manifestado por la Representación de la Empresa en el correo de 12 de diciembre de 2022, "Incluimos la propuesta del Calendario para la Unidad de Canary Control Room en el Centro de Trabajo de Barranco de Tirajana **presentada por UGT en la Comisión de Seguimiento de Interoperabilidad**"

1. CCOO no ha recibido información de los avances en la implantación de la Interoperabilidad a pesar de haberlo solicitado en virtud del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.
2. El Acuerdo de Interoperabilidad está impugnado judicialmente y pendiente de Sentencia del Tribunal Supremo, según lo acordado en la Audiencia Nacional en Conflicto Colectivo número 146/2022 que podría confirmar o no la validez de la modificación sustancial de condiciones de trabajo.
3. El ámbito para fijar horarios y calendarios laborales no puede ser la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de Interoperabilidad, suscrito únicamente por UGT y la Representación de la Empresa.

Esta función está recogida expresamente en el V Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa para la Comisión de Relaciones Laborales en el artículo 103.4.i "Fijación de los calendarios y concreción de los horarios laborales que afecten a más de un ámbito territorial" y para la Comisión Territorial de Relaciones Laborales en el artículo 104.4.a "Fijación de horarios y calendarios laborales que afecten a más de una empresa o centro de trabajo en su ámbito geográfico de actuación."

Por tanto, y de acuerdo con lo anteriormente expuesto, consideramos que **el ámbito de negociación es el comité de empresa** para el calendario de la unidad de Canary Control Room de la Central Térmica de Barranco de Tirajana, al afectar solamente a un centro de trabajo.

# Comisiones Obreras

Sección Sindical de Endesa



4. No se está interoperando ni se prevé se vaya a interoperar, y por lo tanto no hay razón que justifique la implantación de un nuevo calendario. Sólo se está operando en remoto las turbinas de gas de la CT Jinámar desde 2019 y no se ha modificado el calendario para ello.
5. El planteamiento de modificar exclusivamente el calendario para la Sala de Barranco de Tirajana de toda la Unidad de Interoperabilidad de Canarias **es discriminatorio y totalmente contrario al propio espíritu planteado por la Representación de la Empresa de establecer un calendario único.**
6. Los trabajadores no han recibido la formación prevista en la fase de integración de la interoperabilidad en Canarias.
7. **En cuanto a la propuesta de calendario de UGT manifestamos:**
  - a. La propuesta de calendario no representa la voluntad de los **Técnicos Gestores de Operación** que **han mostrado el más rotundo rechazo a que se les aplique dicho calendario.** Adjuntamos hoja de firmas rechazando la propuesta.
  - b. No estamos de acuerdo con un calendario que no determina con claridad que jornada que aplica a cada trabajador de los que componen la unidad de interoperabilidad en Barranco. Debe indicarse claramente como se va a cubrir en cada jornada con 4 Técnicos Gestores de Operación para operar los grupos TV1, TV2, CC1 y CC2.
  - c. No estamos de acuerdo en aceptar **este cambio de calendario pues implica la supresión de facto de un puesto de trabajo de la ocupación de Técnico Gestor de Operación,** lo que va a generar un mayor número de horas extraordinarias y/o jornadas suplementarias.
  - d. Incumple el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores **en materia de vacaciones,** entre otros motivos:
    - No se conoce los días de vacaciones por los trabajadores, con al menos 2 meses de antelación, al comienzo del disfrute.
    - Se imponen unilateralmente por la Representación de la empresa, sin acuerdo de los propios trabajadores o de su Representación Legal, las fechas de disfrute de vacaciones.
    - No es posible disfrutar más de 14 días de vacaciones de forma continuada.

# Comisiones Obreras

Sección Sindical de Endesa



- e. Incumple el artículo 38 del V Convenio Marco de Endesa al no respetar los 27 días laborables, pues se fijan en el calendario días naturales.
- f. Incumple el Acuerdo Woermann de fecha 11 de marzo de 2008.
- g. Incumple el acta de 18 de noviembre de 2004 del "Equipo de trabajo delegado de la Comisión de Seguimiento e Interpretación del II Convenio Colectivo Marco del Grupo Endesa para el volcado de complementos de los convenios de origen a los previstos en el II Convenio Marco" por el que se establece el Sexto turno.
- h. La implantación de un nuevo calendario de aplicación a los Técnicos Gestores de Operación hace que los equipos de trabajo se vayan modificando en cada jornada de trabajo al tener distinto calendario al que aplica a los Técnicos Superiores de Operación y a Especialistas de Operación. En nuestra opinión, esto va a empeorar la coordinación que existe en cada uno de los turnos.

Concluimos que **la pretensión de la Representación de la Empresa** no ha sido implantar un calendario único y homogéneo para todas las personas adscritas a la unidad de Remote Operation Control Room Iberia a turno cerrado continuo, tal y como refleja en el Acuerdo de Interoperabilidad, sino **la amortización de puestos de trabajo vía la implantación de nuevos calendarios laborales.**

En base a lo anteriormente expuesto, **PROPONEMOS:**

1. Fijar para el año 2023 el mismo calendario que se viene manteniendo durante los últimos años para todo el colectivo de turno cerrado de Unión Eléctrica de Canarias Generación SAU. Se adjunta propuesta de CCOO de Calendario de Turnos.
2. Dotar del personal necesario el centro de trabajo Central Térmica de Barrano de Tirajana para tener los seis turnos de trabajo completos.
3. Ajuste de jornada anual con los excesos de jornada