



PERIODO DE CONSULTAS – INTEROPERABILIDAD. REUNIÓN 17/02/2022

- Se ha solicitado anteriormente información sobre los riesgos psicosociales, listado actualizado personal afectado, etc. ¿Cómo podemos obtener esa información? ¿Cuándo nos haréis entrega de la misma?
- ¿Cuáles son las mayores dificultades que se perciben en la empresa para llevar a cabo este proyecto? Vemos que, con la normativa existente de los sistemas eléctricos, ley del sector eléctrico y la ley por la que se establecen medidas para la protección de las infraestructuras críticas y al usar un sistema multi tecnología parece que siendo Endesa la primera empresa en hacerlo, ¿Qué dificultades se encuentran para llevar a cabo este proyecto?
- ¿En qué medida está pensada para en un futuro enlazar las Islas Canarias, Baleares, Ceuta, Melilla y la península? ¿Qué previsión de plazos están previstas para interoperar todos los sistemas peninsulares y extra peninsulares?
- En las causas técnicas en la documentación que nos habéis entregado, se indica que se dota de mayor seguridad la operación en planta, ¿cómo se ha previsto la coordinación interna dentro de cada planta si se opera desde otro emplazamiento?
- En relación con el horario de trabajo propuesto, ¿Cómo se ha previsto su aplicación con la diferencia horaria de Canarias? ¿En qué medida favorece esto a la conciliación, así como ampliar el horario nocturno en una hora?
- Un asunto que nos preocupa y que necesitamos un poco más de aclaración, ¿Cómo se va a coordinar el trabajo de la unidad de interoperabilidad teniendo en cuenta que los trabajadores pertenecen a distintas empresas: Unelco, Gesa, E. Generación, EGPE y Empresa del Alumbrado Eléctrico de Ceuta? El proyecto está previsto para gestionar Gorona del Viento, ¿existe alguna limitación en el contrato para gestionarlo de forma remota?
- ¿Cómo afecta esta medida organizativa a favorecer la creación de empleo? ¿Qué previsión hay de creación de empleo? ¿Cómo se supone que va a crecer el empleo si en la documentación vemos que pasan de 12 a 11 operadores en algunos casos?



- En relación con la causa que se indica para la mejora de la empleabilidad del personal de operación y que favorece la promoción profesional, en la propuesta que nos habéis entregado se puede entender lo contrario, que la gente quede encasillada dentro del grupo profesional al que pertenece ¿Cómo se ha previsto que se realice esa mejora?
- Entendemos que con esta medida se establece la necesidad de actualizar los criterios de clasificación de las centrales de producción térmica para incluir también en el Acuerdo las nuevas instalaciones de Producción de energía eléctrica procedente de renovables, ciclos combinados y los centros de control de generación, así como proceder a la clasificación profesional acorde a las mismas. ¿Cómo está previsto que se realice?
- En el informe se concluye que se debería revisar las categorías profesionales de los centros de control y Central de Jinámar dadas las nuevas funciones y responsabilidades. ¿Podrías detallar las funciones y en qué medida van a asumir mayor responsabilidad? ¿Qué grupo de trabajadores recibirán la formación para el despacho delegado, el TGO o el TSO? ¿En qué medida afectará la estructura retributiva a los trabajadores que se adscriban a nuevas ocupaciones?
- Hay centrales que se operan por trabajadoras y trabajadores adscritos a los niveles competenciales NC3 o NC4. Cuando operen en otras tecnologías donde operan NC de categoría superior, ¿Cómo se supone que se permitan realizar labores de NC superiores? ¿De qué forma se compensarán esas nuevas responsabilidades que asumirán?
- En relación con la causa que se indica que habrá un reparto de carga más homogéneo y equitativo entre los equipos, ¿en qué medida será este reparto?
- La fecha que proponéis de aplicación/implantación del calendario anual es el 1 de marzo. ¿Cómo se supone que haríamos para dar cumplimiento a la normativa vigente cumpliendo con el preaviso legalmente establecido de los 15 días al personal afectado? ¿Cómo tenéis previsto hacer con la gente que tiene las vacaciones aprobadas en el calendario anual vigente? ¿Cómo veríais que se trasladase la fecha de aplicación al 1 de enero de 2023 como estaba previsto inicialmente para que un cambio tan importante no afecte de forma relevante a la vida familiar, ya que hay gente que tiene sus vacaciones planificadas, etc.? ¿Cómo vería el equipo del proyecto este planteamiento de modificar la fecha de aplicación del calendario?
- Debido a la complejidad del asunto que estamos tratando y el impacto que tendrá en las personas afectadas, ¿Cómo veríais ampliar los plazos previstos



para este período de consultas para tratar de encontrar la mejor solución posible para ambas partes?

- Con respecto a la conciliación, que es tan positiva para los trabajadores como para la empresa, ya que un buen descanso y una conciliación permiten que que nos alejemos de preocupaciones relacionadas con esto, ya que tenemos hijos en edad escolar, guarderías, etc., y tratándose en el tema que nos ocupa, de puestos de trabajo de especial importancia debido a la complejidad de las maniobras, etc., vemos que en vuestra propuesta aparece el descanso largo de 11 días. ¿Cómo veríais ampliar este período para favorecer la conciliación y que la gente esté más descansada al reincorporarse nuevamente al puesto de trabajo, así como poder disfrutar de un mayor número de vacaciones de forma continuada?
- Entendemos que con la propuesta que nos habéis entregado puede haber interferencias entre las normas y reglamentos de los calendarios vigentes con la propuesta de sustituciones. ¿Cómo tenéis previsto compatibilizar las normas y reglamentos vigentes de los calendarios de turno, así como los acuerdos existentes, con la propuesta que nos habéis entregado, para sustituciones en caso de ausencias (previstas o imprevistas)? ¿Está previsto que se cubran las ausencias con personal del mismo centro de trabajo? ¿Cómo tenéis previsto que se organicen las vacaciones para que los trabajadores puedan disfrutar de forma continuada por períodos superiores a 15 días? ¿Cómo tenéis previsto compensar los cambios de turno para hacer efectivas las sustituciones, así como las sustituciones en descanso o descanso compensatorio?
- ¿Estaríais en disposición de aceptar una propuesta que fuese ratificada por una mayoría de la plantilla en una consulta?
- Habéis considerado en la propuesta que se facilite la conciliación de la vida personal y familiar ante traslados de centros de trabajo o movilidades geográficas de forma voluntaria. ¿Cómo tenéis previsto implementar la medida de movilidad geográfica voluntaria? ¿Se facilita esa movilidad voluntaria entre centros sin que haya vacantes disponibles?