

AL TRIBUNAL LABORAL DE CANARIAS

D. CARLOS VILA QUINTANA, con nº de DNI 16796956-X, **D. LORENZO BENITO GONZALEZ CALCINES**, con nº de DNI 43658473-B, **D. JUAN MORALES RUANO**, con nº de DNI 43274552-Y, todos ellos actuando en nombre y representación del **SINDICATO INDEPENDIENTE DE ENERGÍA (SIE)**, asistido por el Letrado del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid, **D. ROBERTO CORROCHANO SÁNCHEZ**, ambos con domicilio a efectos de notificaciones en el Despacho Profesional CNR ABOGADOS, sito en la Madrid, calle Covarrubias, 22, 4º Dcha, C.P. 28010. (Tlf: 913 99 46 59) (Tlf: 91 399 46 59), ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación comparezco y, como mejor proceda en derecho **DIGO:**

Que por medio del presente escrito, al amparo de lo previsto en el artículo 63 en relación con los artículos 153 y siguientes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, venimos a interponer **PAPELETA DE CONCILIACIÓN DE CONFLICTO COLECTIVO** en materia de **RECLAMACIÓN DE DERECHO**, frente a la empresa **UNIÓN ELÉCTRICA DE CANARIAS GENERACIÓN S.A.U. (UNELCO)**, perteneciente al **GRUPO ENDESA**, con CIF A-35543263, en la persona de su representante legal, con domicilio en la Calle Albareda, nº 38 (Edificio Woermann) C.P. 35008 de las Palmas de Gran Canaria, siendo parte interesada las siguientes organizaciones sindicales con presencia en la empresa:

- **SECCIÓN SINDICAL UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT)**, con domicilio a efectos de notificaciones en Av. Primero de Mayo, 21, C.P. 35002, Las Palmas de Gran Canaria, Las Palmas
- **SECCIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (CCOO)**, con domicilio a efectos de notificaciones en Av. Primero de Mayo, 21, C.P. 35002 Las Palmas de Gran Canaria, Las Palmas

Y ello en base a los siguientes:

H E C H O S

PRIMERO.- Legitimación para promover el presente conflicto.

Que el Sindicato Independiente de la Energía (SIE) tiene implantación en el ámbito del conflicto y, por tanto, goza de legitimación suficiente para la interposición del presente procedimiento.

Así mismo, se interpone la demanda frente a la empresa UNIÓN ELÉCTRICA DE CANARIAS GENERACIÓN S.A.U. y el resto de secciones sindicales constituidas en su ámbito, por ser partes interesadas en el presente conflicto.

SEGUNDO.- Ámbito del procedimiento.

Atendiendo a lo anterior, el presente conflicto afecta a todos los centros de trabajo que la empresa tiene en la Comunidad Autónoma de Canarias donde se presta servicios en régimen de turnos rotativos, y en concreto:

Provincia de Las Palmas

Isla de Gran Canaria:

- Central Térmica de Jinamar
- Central Térmica de Barranco de Tirajana

Isla de Fuerteventura:

- Central Diesel de Salinas

Isla de Lanzarote:

- Central Diesel de Punta Grande

Provincia de Santa Cruz de Tenerife

Isla de Tenerife:

- Central Térmica de Candelaria
- Central Térmica de Granadilla

Isla de La Palma:

- Central Diesel de Los Guinchos

Desde el punto de vista personal, el presente conflicto afecta a aproximadamente a 300 trabajadores que ostentan las ocupaciones de Técnicos responsables (nivel competencial I), Técnicos gestores (nivel competencial II), Especialistas de operación (nivel competencial III) y Profesionales de operación (nivel competencial IV) que prestan servicios en régimen de turnos en los citados centros de trabajo.

TERCERO.- Objeto del procedimiento.

Que el presente conflicto colectivo surgido entre las partes tiene como objeto que se reconozca como tiempo efectivo de trabajo, con las consecuencias inherentes a tal declaración, los 10 minutos invertidos en el aseo según lo dispuesto en el artículo 6.2 del Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

Como consecuencia de lo anterior, y puesto que dichos 10 minutos en la práctica no son disfrutados dentro de la jornada de 8 horas del trabajador por las obligaciones propias del trabajo a turnos, y en consecuencia, deben prolongar su jornada a la salida, dicho exceso de jornada debe retribuirse conforme a lo establecido para las horas extraordinarias, o en su defecto ser compensado en descanso según lo dispuesto en el artículo 74 del V Convenio Colectivo Marco de Endesa, en la medida en que supera la jornada ordinaria de trabajo regulado en el artículo 34 de la misma norma.

CUARTO.- Descripción y contenido del exceso de jornada.

Que los trabajadores afectados por el presente Conflicto Colectivo prestan servicios durante 24 horas al día, 365 días al año, en turnos rotativos de 8 horas que tienen que ser ininterrumpidas.

En base a la especialidad de la prestación de servicios, los trabajadores demandantes con carácter general no pueden abandonar su puesto de trabajo hasta que son relevados por el compañero que entra en el siguiente turno o, en muchas ocasiones, mientras que no terminen los trabajos que están realizando. Una vez llega el trabajador que va a efectuar el relevo,

ambos trabajadores deben intercambiar novedades e incidencias acaecidas en el turno anterior.

De igual modo, antes de producirse el relevo, los trabajadores que se van a incorporar a su puesto de trabajo deben cambiarse de ropa y equiparse con los equipos especiales de protección que resultan obligatorios para la prestación de servicios (ropa de arco eléctrico, botas de seguridad, casco, etc.). Estos equipos tienen la catalogación de EPIS (Equipos de Protección Individual).

Por último, dado que los trabajadores no pueden disfrutar de los 10 minutos correspondientes al aseo dentro de su jornada de trabajo según establece el artículo 6.2 del Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo, dicho tiempo es utilizado fuera de la jornada ordinaria reconocida por la empresa.

QUINTO. Origen y evolución del presente conflicto.

Que las pretensiones que motivan el presente conflicto han venido siendo reclamadas en múltiples ocasiones y en diversos foros por el Sindicato Independiente de la Energía (SIE).

En concreto, el día 12 de enero de 2017 en el seno de la Comisión Territorial de Recursos Humanos de Canarias, se propuso abordar esta cuestión dentro del orden del día, como así consta en el acta de la misma:

10.2.- Adaptar el reglamento de turno a la ley.

10.3Aplicación del RD 665/1997 sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

No obstante lo anterior, finalmente en dicha reunión no se llegó a abordar el tema.

De igual modo, la cuestión tampoco fue abordada en la segunda reunión del año 2017 de la Comisión Territorial de Recursos Humanos de Canarias celebrada el día 30 de marzo.

Finalmente, la cuestión fue debatida de forma tangencial en la tercera reunión del año 2017 de la Comisión Territorial de Recursos Humanos de Canarias celebrada el día 27 de abril de ese mismo año, tal como consta en el acta de la misma:

La RS hace referencia al Tiempo de Relevos ya que no se está compensando al personal de operación por el tiempo que excede todos los días en su jornada de trabajo, en la incorporación al turno y a la salida del mismo. Este tiempo de más, que oscila entre los 15 y 30 minutos, debe contemplarse como jornada.

5º.- APLICACIÓN DEL RD 665/1997 SOBRE PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES FRENTE A LOS RIESGOS RELACIONADOS CON LA EXPOSICIÓN A GENTES CANCERÍGENOS DURANTE EL TRABAJO.

La RS expone en este foro lo que ya ha planteado en todos los foros posibles, en Canarias (Comités de centro y Comités de Seguridad y Salud) y a nivel estatal en la Comisión de Participación, los incumplimientos del RD 665/1997 en los centros de Generación.

La RS destaca que el Real Decreto es claro y que por lo tanto la empresa debe asumir su responsabilidad sin más demora, aplicando todas las medidas establecidas en dicho RD, que recuerda es de obligado cumplimiento, destacando el lavado y descontaminación de la ropa de trabajo así como a que los trabajadores dispondrán, dentro de la jornada laboral, de diez minutos para su aseo personal antes de la comida y otros diez minutos antes de abandonar el trabajo.

La RS acepta la propuesta de la RE de tratar este asunto en el Grupo de Trabajo, en lo que afecta a los trabajadores pertenecientes a Generación.

La RS de UGT entiende que este asunto de Seguridad y Salud no es competencia de esta Comisión Territorial, y que al tratarse de un requerimiento legal ha de cumplirse sin más, no dando lugar a negociación alguna.

El resto de la RS entiende que este Real Decreto también afecta al tiempo de aseo, y por tratarse de un asunto que puede afectar a los horarios, si es competente esta Comisión Territorial.

Posteriormente, el día 4 de diciembre tuvo lugar la cuarta y última reunión de la Comisión Territorial de Recursos Humanos de Canarias del año 2017, donde la cuestión no llegó ni a incluirse dentro del orden del día.

Como consecuencia del desinterés mostrado por la empresa a la hora de abordar el asunto, y a pesar de los múltiples intentos efectuados por parte de la representación de los trabajadores para tal fin, el pasado 15 de enero de 2018 la sección sindical del Sindicato Independiente de la Energía presentó comunicación formal a través de registro donde se solicitaba el reconocimiento como tiempo efectivo de trabajo de los excesos de jornada descritos en el hecho CUARTO de la presente, y en todo caso, que el asunto en cuestión fuera definitivamente abordado y debatido en la próxima reunión de la Comisión Territorial de Recursos Humanos de Canarias.

Pues bien, lo cierto es que en una nueva reunión de la Comisión Territorial de Recursos Humanos de Canarias celebrada el pasado 8 de febrero de 2018, la empresa y los representantes de los trabajadores finalmente pudieron debatir sobre las cuestiones relativas a los excesos de jornada generados como consecuencia de la prestación de servicios dentro del sistema de turnos rotativos.

No obstante, y de forma sorpresiva, la empresa en dicha reunión alegó que todas las prolongaciones de jornada producidas por el denominado "tiempo de solape", equipación de EPIs, así como los 10 minutos de aseo, se encontraban recogidas y compensadas dentro de la retribución establecida para el plus de turno.

Del mismo modo, la empresa manifestó que dado que su intención es incluir la regulación de todos estos excesos de jornada en el texto del V Convenio Colectivo Marco de Endesa que las partes se encuentran negociando actualmente, entendían que la Comisión Territorial de Recursos Humanos de Canarias no era el foro adecuado para dicha negociación.

Por último, el día 15 de marzo de 2018 fue presentada solicitud de mediación ante el Tribunal Laboral Canario por parte de la sección sindical del Sindicato Independiente de la Energía (SIE), celebrándose dicho acto el pasado 13 de abril de 2018 con resultado de SIN AVENENCIA debido a la ausencia de voluntad por parte de la empresa para llegar a un acuerdo.

SEXTO.- Reclamaciones individuales en los centros de trabajo de Barranco de Tirajana (Gran Canaria) y Salinas (Fuerteventura).

Que como consecuencia de lo anterior, esta sección sindical inició reclamaciones individuales agrupadas de determinados trabajadores en los centros de trabajo de Barranco de Tirajana (Gran Canaria) y Salinas (Fuerteventura).

En efecto, en el caso del centro de trabajo de Barranco de Tirajana, esta sección sindical interpuso demanda en representación de sus afiliados que, si bien fue desestimada en instancia, posteriormente dicha sentencia fue revocada de forma parcial mediante sentencia de Tribunal Superior de Justicia de Canarias de fecha 7 de julio de 2020, que estimó una de las pretensiones de la demanda en los siguientes términos:

*"Estimamos parcialmente el recurso de suplicación interpuesto por la representación de SINDICATO INDEPENDIENTE DE LA ENERGÍA, y D. M.C.C, A.R.D., Á.A.R., N.Q.R., J.M.R., M.M.A., P.O.H. y J.S.A. frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo social número 3 de Las Palmas GC el 31 de julio de 2019, autos nº 55/19, que revocamos parcialmente en el sentido de **declarar que es tiempo efectivo de trabajo el empleado en el aseo y condenamos a la empresa a abonar a los demandantes en concepto de exceso de jornada los diez minutos para aseo antes de abandonar el trabajo durante el periodo de enero de 2018 a febrero de 2019**".*

De forma similar, y respecto a determinados trabajadores del centro de trabajo de Salinas, esta parte interpuso demanda que fue estimada de forma parcial por el Juzgado de lo Social Nº 2 con sede en Puerto del Rosario (Fuerteventura) mediante sentencia de fecha 29 de julio de 2019 en los siguientes términos:

"Que ESTIMANDO PARCIALMENTE la demanda formulada por el letrado don Roberto Corrochano Sánchez en representación del SINDICATO INDEPENDIENTE DE LA ENERGÍA, actuando a su vez en nombre y representación de D. J.S.H., J.J.P.M. y I.C.M., frente a UNIÓN ELÉCTRICA DE

CANARIAS GENERACIÓN S.A.U. (UNELCO), debo declarar y **DECLARO como tiempo efectivo de trabajo de los demandantes** aquel consistente en el intercambio de información entre los trabajadores a turno, conocido comúnmente como solape, los tiempos invertidos en el cambio de ropa y equipación de epis obligatorios en el centro de trabajo, **así como los diez minutos de aseo según establece el artículo 6.2 del Real Decreto 655/1997**, obligando a la empresa demandada a estar y pasar por esta declaración”.

La anterior sentencia fue confirmada en lo que respecta al objeto del presente procedimiento mediante sentencia de Tribunal Superior de Justicia de Canarias de fecha 26 de junio de 2020, cuyo fallo establecía:

*“Estimamos el recurso de suplicación interpuesto por UNIÓN ELÉCTRICA DE CANARIAS GENERACIÓN, S.A.U. (UNELCO), y estimamos en parte el recurso de suplicación interpuesto por interpuesto por D. I.C.M., J.S.H., J.J.P.M. y SINDICATO INDEPENDIENTE DE LA ENERGÍA, contra la sentencia de fecha 29 de julio de 2019, dictada en los autos nº 317/19 del Juzgado de lo Social nº 2 de Las Palmas de Gran Canaria, resolución que revocamos en parte, estimamos en parte la demanda formulada por I.C.M., J.S.H., J.J.P.M. y SINDICATO INDEPENDIENTE DE LA ENERGÍA ante UNELCO y **condenamos a la empresa a abonar a los demandantes en concepto de exceso de jornada los diez minutos para aseo antes de abandonar el trabajo durante el periodo de enero de 2018 a abril de 2019”.***

Cabe señalar que ambas sentencias de Tribunal Superior de Justicia de Canarias de 26 de junio de 2020 y 7 de julio de 2020 son firmes, y que en base a ello, la empresa ya ha procedido a abonar a los trabajadores los 10 minutos de exceso de jornada comprendidos dentro del periodo fijado en el fallo.

A mayor abundamiento, lo cierto es que a raíz de las reclamaciones iniciadas por el Sindicato Independiente de la Energía, la empresa ha venido reconociendo y compensando, en ocasiones, los 10 minutos de exceso a ciertos trabajadores en algunos centros de trabajo de las islas, pero no a

todos los que tienen el derecho según el RD 665/1997, sin que exista un criterio uniforme en aras de la igualdad y la seguridad jurídica de todos los trabajadores, sino que depende de la voluntad de la empresa en unos casos, y en otros, de manera forzosa a través de las condenas de nuestros tribunales.

SÉPTIMO.- Justificación de la pretensión.

Que el artículo 1 del RD 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo, delimita su objeto y ámbito de aplicación apartado 2, a saber:

*"2. Mediante este real decreto se establecen las disposiciones mínimas aplicables a las actividades en las que **los trabajadores estén o puedan estar expuestos a agentes cancerígenos o mutágenos como consecuencia de su trabajo**, sin perjuicio de aquellas disposiciones específicas contenidas en la normativa vigente relativa a la protección sanitaria contra las radiaciones ionizantes."*

En nuestro caso, nos encontramos ante trabajadores que prestan servicios en centrales térmicas que producen energía eléctrica a través de la combustión de fuel, donde existen multitud de productos químicos peligrosos, así como las propias cenizas que se desprenden de la combustión, y en definitiva, no cabe ninguna duda de que el colectivo demandante está o podría estar expuesto a dichos agentes cancerígenos por prestar servicios dentro del recinto de la central térmica y trabajar **en ella** con dichos productos.

Por su parte, el artículo 6.2 del Real Decreto 665/1997:

2. Los trabajadores dispondrán, dentro de la jornada laboral, de diez minutos para su aseo personal antes de la comida y otros diez minutos antes de abandonar el trabajo.

Si bien el precepto anterior se limita a regular el tiempo de aseo dentro de la jornada de trabajo, no cabe duda de que debido a que el trabajador no puede

abandonar su puesto de trabajo durante su jornada ordinaria, dichos diez minutos en la práctica son invertidos después de la misma. No obstante, este exceso de jornada no es computado por la empresa como tiempo efectivo de trabajo.

A mayor abundamiento, cabe señalar que a raíz de las sentencias de Tribunal Superior de Justicia de Canarias señaladas anteriormente, la empresa ha procedido a reconocer como tiempo efectivo de trabajo el exceso correspondiente a estos 10 minutos de aseo a algunos trabajadores de diferentes centros de trabajo en Canarias, pero no a todos los trabajadores que ostentan las ocupaciones de Técnicos responsables (nivel competencial I), Técnicos gestores (nivel competencial II), Especialistas (nivel competencial III) y Profesionales de operación (Nivel competencial IV) en las centrales térmicas de Granadilla y Candelaria (Tenerife), Jinamar y Barranco de Tirajana (Gran Canaria), Salinas (Fuerteventura), Punta Grande (Lanzarote) y Los Guinchos (La Palma).

No obstante, respecto a la Central Térmica de Barranco de Tirajana, y a pesar de que la Tribunal Superior de Justicia de Canarias de fecha 7 de julio de 2020 ya reconoce el derecho a determinados trabajadores de dicha central térmica de Barranco de Tirajana, la empresa no ha extendido su aplicación al resto de trabajadores que no fueron demandantes, motivo por el cual también se incluye dicho centro de trabajo en el presente conflicto colectivo para su aplicación general.

OCTAVO.- Convenio Colectivo aplicable.

Que resulta de aplicación el V Convenio colectivo marco del Grupo Endesa.

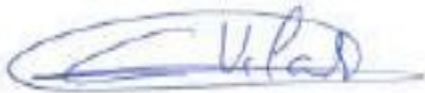
En virtud de lo expuesto,

SUPLICO AL TRIBUNAL LABORAL DE CANARIAS, que teniendo por presentado este escrito con las copias y documentos que lo acompañan, se sirva admitirlo, y en consecuencia tenga por interpuesta **PAPELETA DE CONCILIACIÓN** en materia de **RECLAMACIÓN DE DERECHO** contra la

empresa **UNIÓN ELÉCTRICA DE CANARIAS GENERACIÓN S.A.U. (UNELCO)**, y previos los trámites administrativos oportunos, cite a las partes al preceptivo acto de conciliación, con el fin de que la empresa se avenga a reconocer como tiempo efectivo de trabajo para el colectivo afectado, el invertido en los 10 minutos de aseo en virtud del RD 665/1997, y que en los casos en que dicho tiempo sea invertido fuera de la jornada por imposibilidad de disfrute dentro de la misma, la empresa lo retribuya conforme a lo establecido para las horas extraordinarias, o en su defecto ser compensado en descanso según lo dispuesto en el artículo 74 del V Convenio Colectivo Marco de Endesa con las consecuencias legales inherentes a tal declaración, conforme se ha alegado y justificado en los hechos de la presente papeleta.

Por ser de justicia que pido en Las Palmas de Gran Canaria, a 24 de mayo de dos mil veintiuno.

D. Carlos Vila Quintana.



D. Carlos Vila Quintana



D. Lorenzo B. González Calcines



D. Juan Morales Ruano