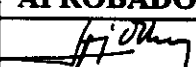




# HOMOLOGACION DEL SISTEMA DE TURNOS Y RETENES

Regulación del régimen de  
retén NP-004 27/5/99

<b>IBERDROLA DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS</b>		<b>NORMAS DE PERSONAL</b>			
<b>TITULO REGULACIÓN DEL RÉGIMEN DE RETEN EN IBERDROLA GRUPO</b>			<b>REF. NP-004 Rev: 0</b>	<b>FECHA: 27-5-99 Hoja n°: 1</b>	
<b>APROBADO</b>	<b>ORGANISMO</b>	<b>FECHA</b>	<b>APROBADO</b>	<b>ORGANISMO</b>	<b>FECHA</b>
	<b>DIRHU</b>	<b>27.5.99</b>		<b>RELAB</b>	<b>27.5.99</b>
	<b>ORDES</b>	<b>27.5.99</b>			

### 1. OBJETO

La presente norma tiene por objeto regular para todo el ámbito de Iberdrola Grupo, conforme a lo prevenido en el CCIG, los principios generales para el establecimiento del retén y demás condiciones y compensaciones asociadas a dicho sistema.

La aplicación concreta de estos principios a cada situación, se desarrollará por la Dirección de cada Centro/Organización acordándola, en caso de ser necesario, con los Representantes de los Trabajadores.

### 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta norma afectará a todo el personal adscrito al régimen de retén.

### 3. DEFINICIONES

#### Retén:

Se entiende por retén la disposición para la rápida localización e incorporación al servicio, fuera de las horas laborales, a cambio de una compensación diaria, fijada independientemente del trabajo efectuado. Por su naturaleza, el retén no tendrá la consideración de tiempo de trabajo.

#### Tiempo de retén:

Se entiende por tiempo de retén el período afectado por tal disposición, que no tiene la consideración de tiempo de trabajo. El tiempo de retén comprende los siguientes periodos de disposición:

- En día laborable de lunes a jueves: desde el término de la jornada laboral hasta el inicio de la del día siguiente.
- En día laborable viernes: desde el término de la jornada laboral hasta las 8,00 horas del sábado.
- En sábado, domingo o festivo: desde las 8,00 horas de la mañana hasta las 8,00 horas del día siguiente; o hasta la hora de comienzo de la jornada si el día siguiente es laborable.

<b>IBERDROLA DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>NORMAS DE PERSONAL</b>		
<b>TITULO: REGULACIÓN DEL RÉGIMEN DE RETEN EN IBERDROLA GRUPO</b>	<b>REF. NP-004 Rev. 0</b>	<b>FECHA: 27-5-99 Hoja nº: 2</b>	

- Para el personal de turnos adscrito a retén, el tiempo de retén comprende en sus días laborales del calendario de turnos: desde el término del turno de tarde hasta el inicio del turno de mañana del día siguiente.

#### **Tiempo de incorporación:**

Es el tiempo máximo establecido, en cada caso, para la incorporación al Centro de Trabajo o centro de referencia desde que se recibe el aviso.

#### **Intervención:**

Consiste en la incorporación efectiva a la realización del trabajo para atender causas extraordinarias del servicio en situación de incidencias y/o averías.

#### **Centros singulares de Producción Hidráulica:**

Centrales Hidráulicas de Villarino, Aldeadávila, Saucelle, José María de Oriol, Cedillo, Cortes-La Muela, Cofrentes, Millares, que por su ubicación geográfica requieren condiciones específicas de realización del trabajo en régimen de retén

#### **4. CRITERIOS GENERALES**

La decisión de implantar o modificar un Sistema de Retén es competencia de la Dirección de la Empresa, siempre que se justifique en base a razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y previa consulta a los Representantes de los Trabajadores.

Una vez establecido, de forma estable, el sistema de retén en un centro de trabajo, se prorrogará automáticamente por años naturales para ambas partes. Si no resultara necesario dicho régimen, se consultará a los Representantes de los Trabajadores, anunciándose la supresión a los trabajadores afectados con un preaviso de tres meses.

Para cada retén, la Empresa determinará, a nivel de centro, los sistemas de comunicación y localización, los medios de transporte a utilizar y las zonas de exclusión por falta de cobertura adecuada en las comunicaciones. Los sistemas de comunicación y localización de los trabajadores a retén deben ser apropiados para permitir al empleado una libertad de movimiento en su zona geográfica, realizando una vida normal. En ningún caso se pretende la permanencia en el domicilio pendiente del teléfono.

Con carácter general, el tiempo para la incorporación al trabajo desde que se recibe el aviso será de 30 minutos, salvo en los casos que se pacte con los Representantes de los Trabajadores otros tiempos distintos, en función de las peculiaridades de los clientes, de las instalaciones o de los domicilios de los trabajadores. En los casos en que se requiera comunicación telefónica o similar se contactará con la jefatura o despacho en un tiempo máximo de 15 minutos.

<b>IBERDROLA DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>NORMAS DE PERSONAL</b>	
<b>TITULO: REGULACIÓN DEL RÉGIMEN DE RETÉN EN IBERDROLA GRUPO</b>	<b>REF. NP-004 Rev. 0</b>	<b>FECHA: 27-5-99 Hoja n°: 3</b>

La intervención viene causada por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes y las horas extraordinarias realizadas no se tendrán en cuenta a efectos de la duración de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de horas extraordinarias autorizadas de conformidad con el Artº 35.3 del Estatuto de los Trabajadores. Ello sin perjuicio de la retribución de las mismas a que se refiere el punto 10 b) de la presente norma.

A los efectos de que el personal en régimen de retén disfrute de un tiempo adecuado de descanso entre jornadas, cuando sea requerido para una intervención, se tendrán en cuenta la hora o momento en que se realiza la intervención, la duración de la misma y el estado físico del trabajador que pueda agravar los riesgos derivados de la realización del trabajo.

En los Centros singulares de Producción Hidráulica el tiempo de incorporación al trabajo desde que se recibe el aviso será de 45 minutos. Asimismo, en estos centros la Empresa proporcionará a los trabajadores que realicen el retén alojamiento y manutención para quienes, de manera opcional, quieran hacer uso del mismo.

## 5. DOTACIONES

La Empresa determinará, en cada caso, el número de personas que componen cada retén, así como su cualificación dentro de la misma ocupación, fijándose un límite anual máximo de 146 días efectivos a retén por trabajador, con la excepción que se regula en el presente apartado sobre dotaciones inferiores.

Los equipos a retén normalmente estarán dotados con un mínimo de seis trabajadores, de forma que haya dos a retén, al objeto de que ante un aviso, se personen ambos al lugar de trabajo, al objeto de observar la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales, en especial la referida a los trabajos en solitario.

Excepcionalmente podrán constituirse equipos de retén con dotaciones inferiores a las referidas anteriormente, por razones organizativas debidamente justificadas y que se pactarán explícitamente con lo Representantes de los Trabajadores.

Existen otros equipos de retén normalmente dotados con un mínimo de tres trabajadores, de forma que haya uno a retén, cuando no se dan las circunstancias de Prevención referidas en el párrafo segundo de este punto, como por ejemplo en los casos de comunicaciones, informática, servicios generales de mantenimiento de edificios, etc. De estas dotaciones se informará a los Representantes de los Trabajadores.

<b>IBERDROLA DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>NORMAS DE PERSONAL</b>	
<b>TITULO: REGULACIÓN DEL RÉGIMEN DE RETEN EN IBERDROLA GRUPO</b>	<b>REF. NP-004 Rev. 0</b>	<b>FECHA: 27-5-99 Hoja n°: 4</b>

## 6. CALENDARIOS

Los calendarios se establecerán una vez conocida la necesidad concreta de la implantación de un retén. En aquellos retenes ya existentes que tuvieran carácter de permanencia, el calendario anual se confeccionará antes del 31 de Marzo de cada año.

En los calendarios, que serán confeccionados por la Empresa, previa consulta a la Representación de los Trabajadores, se determinará:

- Trabajadores afectados
- Días y horas afectadas por la dedicación al retén
- Cadencia en la alternancia
- Régimen de sustituciones y personas afectadas por las mismas
- Tiempo de incorporación al retén

Como máximo, los calendarios incluirán en su programación una semana a retén de cada tres, salvo en los casos de menores dotaciones a que se hace referencia en el punto anterior. El calendario incorporará las vacaciones de forma que quede siempre cubierto el servicio. En los Centros singulares de Producción Hidráulica, los propios trabajadores afectados propondrán el calendario que mejor se adapte a sus necesidades, quedando siempre cubierto el servicio.

## 7. VACACIONES

Las vacaciones se tomarán de acuerdo entre la Empresa y los componentes del retén, en observancia de la Estipulación 28ª del anexo 1 del CCIG, de tal forma que permita el disfrute de estas en periodo estival, al mayor número posible de empleados. Concretamente en equipos de retén con una dotación de seis personas podrán disfrutar las vacaciones dos trabajadores simultáneamente.

Los períodos de vacaciones no alterarán en ningún caso los calendarios de retenes previstos para Navidad y Semana Santa.

En cualquier caso, las compensaciones establecidas en la Estipulación 28.4 del Anexo 1 del CCIG, serán aplicables cuando, por necesidades del servicio, se disfruten las vacaciones en el período previsto en dicha Estipulación.

<b>IBERDROLA DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>NORMAS DE PERSONAL</b>	
<b>TITULO: REGULACIÓN DEL RÉGIMEN DE RETEN EN IBERDROLA GRUPO</b>	<b>REF. NP-004 Rev. 0</b>	<b>FECHA: 27-5-99 Hoja nº: 5</b>

## 8. SUSTITUCIONES

Las sustituciones para cubrir la ausencia de algún componente del grupo por causa distinta a vacaciones estarán integradas en el propio régimen de retén, teniendo la consideración de sustitución durante un plazo máximo de cuatro semanas en que, si continúa la ausencia, se recompondrá el calendario.

## 9. SITUACIONES PUNTUALES RELACIONADAS CON EL RETEN:

Cuando se produzcan circunstancias puntuales que originen la necesidad temporal de implantar o interrumpir el régimen de retén, serán consultados, a nivel de centro de trabajo, los Representantes de los Trabajadores y los trabajadores afectados, con la concreción que cada caso requiera sobre la situación sobrevenida. Las situaciones que justifican la modificación temporal del régimen de retén son única y exclusivamente las siguientes:

- Centrales hidráulicas ante situaciones de avenidas que provocan la atención ininterrumpida de las centrales y presas.
- Centrales hidráulicas por fallo de telemando o cualquier otra causa que obligue a la operación local.
- En los centros de Distribución por incrementos importantes en el número de averías o ante situaciones de emergencia.

## 10. COMPENSACIONES POR TODOS LOS INCONVENIENTES DERIVADOS DEL REGIMEN DE RETÉN

### a) Plus de retén

Los criterios para determinar el tipo de compensación por retén aplicable en cada situación son los siguientes:

- Se abonará el "Plus retén normal" en los días laborables de jornada fraccionada de mañana y tarde, en los que efectivamente se permanezca a retén.
- Se abonará el "Plus de retén intensivo" en los días laborables de jornada intensiva de verano y en los viernes que tengan la consideración de tarde libre, en los que efectivamente se permanezca a retén.
- Se abonará el "Plus de retén festivo" cuando, siendo día de descanso, se permanezca en situación de disponibilidad (durante 24 horas) en sábados, domingos y festivos en los que efectivamente se permanezca a retén.

Todo ello sin perjuicio de otras modalidades de jornada que pudieran pactarse y que exigirían la adaptación de las precedentes compensaciones.

<b>IBERDROLA DIRECCION DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>NORMAS DE PERSONAL</b>	
<b>TITULO: REGULACIÓN DEL RÉGIMEN DE RETEN EN IBERDROLA GRUPO</b>	<b>REF. NP-004 Rev. 0</b>	<b>FECHA: 27-5-99 Hoja n°: 6</b>

- Al personal adscrito simultáneamente, al régimen de retén y al régimen de turnos, se abonará el "Plus retén normal", en los días laborales del calendario de turnos, en los que efectivamente se permanezca a retén durante la noche.

**b) Compensaciones por intervención**

La incorporación efectiva al trabajo o "intervención" se compensará con:

- Horas efectivamente trabajadas
- Tiempo de viaje
- Gastos de desplazamiento

Las horas efectivamente trabajadas serán compensadas con los criterios previstos en la Estipulación 27.1 del Anexo 1 del CCIG, computándose el tiempo de trabajo desde su incorporación al punto de prestación del trabajo hasta el momento en que se dé por finalizado el mismo. En los casos que se requiera acudir previamente al centro de trabajo, los desplazamientos desde el centro de trabajo hasta el punto de prestación del trabajo y viceversa, se considerarán como horas efectivamente trabajadas.

El tiempo invertido en el desplazamiento desde el domicilio hasta el centro de trabajo o punto indicado en el aviso será abonado por la Empresa como horas de viaje y en ningún caso superará el doble del tiempo de incorporación. En cualquier caso, la suma de horas efectivamente trabajadas y el tiempo de viaje debe comprender desde que el trabajador recibe el aviso, hasta que regresa a su domicilio.

Se compensarán como gastos de desplazamiento los ocasionados por la locomoción hasta el lugar de trabajo y los de regreso al domicilio del trabajador una vez finalizado el mismo y, en su caso, los gastos de manutención que se deriven, de acuerdo todo ello con la Norma de Gastos de Locomoción, Manutención y Estancia.

**c) Descansos**

La permanencia en régimen de retén se compensará mediante descansos en días completos en la siguiente proporción:

- Retén día laborable: por cada 40 días efectivos a régimen de retén corresponde un día de descanso.
- Retén de sábado, domingo y festivo: por cada 20 días efectivos a retén, un día de descanso.
- Centros singulares de producción hidráulica: por cada 12 días efectivos a retén, un día de descanso.

A estos efectos, aunque finalice el año natural, no se interrumpirá el cómputo.