

Don Juan San Martín Ortiz de Zarate, miembro de la Real Academia de la Lengua Vasca.

Don Jordi Sarsanedas Vives, miembro del Instituto de Estudios Catalanes.

Don Guillermo Carnero Arbat, miembro de la Asociación Española de Críticos Literarios.

Don Antonio Colinas Lobato, miembro de la Asociación Colegial de Escritores.

2. Propuestos por el Director general del Libro, Archivos y Bibliotecas entre personas relacionadas con el mundo de la cultura:

Don Miguel García Posada.

Don Juan José Millás García.

Don Francisco Brines Baño.

Don José María Barrera López.

3. Autor galardonado en la edición anterior: Don José Antonio Muñoz Rojas.

Secretaria: Doña Társila Peñarrubia Merino, funcionaria de la Subdirección General de Promoción del Libro, la Lectura y las Letras Españolas, que actuará con voz pero sin voto.

Lo que comunico a V. E. y a V. I. para su conocimiento y efectos. Madrid, 27 de agosto de 1999.

RAJOY BREY

Excmo. Sr. Secretario de Estado de Cultura e Ilmo. Sr. Director general del Libro, Archivos y Bibliotecas.

**19015** *RESOLUCIÓN de 6 de septiembre de 1999, del Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales, por la que se amplía la reserva del Fondo de Protección a la Cinematografía, para la convocatoria de ayudas al desarrollo de guiones para autores y empresas productoras asociados temporalmente.*

Por Resolución de 9 de abril de 1999 («Boletín Oficial del Estado» del 23) del Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales se efectuó la convocatoria de ayudas al desarrollo de guiones de películas de largometraje para el cine o la televisión, para autores y empresas productoras asociados temporalmente.

Para dichas ayudas se reservó inicialmente la cantidad de 15.000.000 de pesetas, imputables al crédito disponible en la aplicación presupuestaria 18.108.471 Fondo de Protección a la Cinematografía, del Programa 456C Cinematografía del vigente presupuesto de gastos del organismo; cantidad ampliable de acuerdo con el Convenio suscrito por el Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales, el 13 de junio de 1998 con diferentes entidades al amparo de lo dispuesto en el artículo 13.2 del Real Decreto 1039/1997, de 27 de junio.

Habiéndose producido las condiciones necesarias y los trámites oportunos para incrementar la dotación de las ayudas conforme prevé la citada disposición, procede hacer pública la ampliación del importe de la reserva para dicho fin.

En su virtud esta Dirección General ha resuelto:

Ampliar en 75.000.000 de pesetas con cargo a la aplicación presupuestaria 18.108.471 Fondo de Protección a la Cinematografía del vigente presupuesto de gastos del organismo, Programa 456C, la cantidad inicialmente reservada para la concesión de ayudas al desarrollo de guiones para autores y empresas productoras asociados temporalmente, convocadas por Resolución de 9 de abril de 1999.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 6 de septiembre de 1999.—El Director general, José María Otero Timón.

# MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**19016** *RESOLUCIÓN de 31 de agosto de 1999, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del acta en la que se contienen los acuerdos sobre homologación retributiva de turnos y normativas de turnos y retenes, de conformidad con lo previsto en el punto 3 del acuerdo primero del anexo 2 del Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 20 de agosto de 1998) (código de Convenio número 9008172).*

Visto el texto del acta en la que se contienen los acuerdos sobre homologación retributiva de turnos y normativas de turnos y retenes, de conformidad con lo previsto en el punto 3 del acuerdo primero del anexo 2 del Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo (publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 20 de agosto de 1998) (código de Convenio número 9008172), que fue suscrito con fecha 10 de junio de 1999, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma y, de otra, por las Secciones Sindicales de SIE, ASCI, CC.OO y ELA, en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada acta en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 31 de agosto de 1999.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## ACTA

En Bilbao, a 10 de junio de 1999, se reúnen las siguientes representaciones:

Por la dirección de Iberdrola:

Don Juan Legarreta-Echevarría.  
Don José Andrés Ochoa Torrero.  
Don Enrique Menéndez Tablado.  
Doña Miren Ibáñez Urruticoechea.  
Don Juan Cruz Medrano Martínez.  
Don Jaime Urcelay Alonso.  
Don Rafael Jiménez Bravo.  
Don Baldomero Navalón Burgos.  
Don Sergio Martínez Pablos.  
Don José Luis Marro Diego.  
Don Emilio Nanclares Ocío.

Por las Secciones Sindicales:

Por la Sección Sindical de SIE:

Don Casimiro Prieto Cuevas.  
Don Vicente Puertas Domínguez.  
Don Domingo Estévez Rubio.  
Don Miguel Serrano Verdión.

Por la Sección Sindical de CC.OO.:

Don Julio Herrera Sant.  
Don Juan Sánchez Benítez.  
Don Modesto Fernández Antúnez.

Por la Sección Sindical de ASCI:

Don Jesús Bueno García.  
Don Antonio Agüera Contreras.

Por la Sección Sindical de ELA:

Don Joseba Yurrebaso Celaya.  
Don Javier Marcaida Menchaca.

Con fecha 29 de mayo de 1998, se firmó el I Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo, quedaron como cuestiones pendientes de desarrollar, entre otras, la homologación retributiva de turnos, sobre las bases pactadas en el propio Convenio, así como la homologación de las normativas de turnos y retenes (punto 3 del acuerdo primero del anexo 2 del Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo).

La nueva legislación del sector eléctrico condiciona a Iberdrola a trabajar dentro de un mercado competitivo que obliga a actuaciones en dos sentidos: Uno, a través de un cambio con incorporación de nuevas tecnologías y que consiste en la automatización y telemando en instalaciones (producción); y, de otro, a un análisis profundo de sus necesidades en torno a la atención a sus clientes y a dar una solución razonable a las necesidades reales de reposición de suministro, en el contexto de las mejoras introducidas en la red de transporte y distribución; todo ello de conformidad con la mutua identificación con el servicio esencial que se presta a la comunidad.

Tales actuaciones han llevado a la conclusión de que existe la necesidad de modernizar los tradicionales sistemas de trabajo, conciliando los intereses empresariales con los intereses de los trabajadores, sobre la base de mantenimiento de los puestos de trabajo y de atención a los clientes. Tanto en la Unidad de Negocio de Distribución como en la de Producción, la modernización de los sistemas de trabajo inciden en cuestionarse los actuales sistemas de turnos existentes en la empresa transformándolos, por diferentes causas, en distintas combinaciones de jornada normal o de turno con una disponibilidad mediante el sistema de retén.

Expuestas ante la representación de los trabajadores causas y motivación de las reorganizaciones y habiéndose mantenido a lo largo de los tres últimos años con dicha representación las pertinentes reuniones en las que se ha informado ampliamente sobre las características, alcance y aspectos de los distintos proyectos y reorganizaciones, se vio llegado el momento de proceder a su implantación con carácter general.

Asimismo se considera idóneo que acuerdos, propuestos por Producción y Distribución, puedan servir para el tratamiento y aplicación a otras actividades empresariales de Iberdrola Grupo, distintas a las dos Unidades de Negocio de referencia, para lo que se seguiría el cauce de información a los representantes de los trabajadores.

Constituida el 29 de junio de 1998 por todas las Secciones Sindicales firmantes del Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo, la Comisión Mixta para estudio y negociación de la homologación retributiva de turnos y de las normativas de turnos y retenes, se iniciaron las negociaciones en el mes de julio del mismo año, concluyéndose el 25 de mayo de 1999, con la firma de un preacuerdo que contó con el voto favorable de la mayoría de la representación sindical, quedando condicionado el acuerdo definitivo a la ratificación de los órganos de gobierno de cada Sección Sindical.

Las Secciones Sindicales de SIE, ASCI, CC.OO y ELA han manifestado que sus respectivos órganos de gobierno ratifican y son conformes con el resultado de esta negociación, por lo que constata que con los votos afirmativos expresados se alcanza la mayoría válidamente suficiente y se toman los siguientes acuerdos:

Primero.—Se tiene por consensuados y aceptados los textos correspondientes a las normas de turnos y retenes que se adjuntan a la presente acta.

Segundo.—Se homologan las retribuciones en trabajo a turnos en las siguientes condiciones:

1. Aplicar a partir de 1 de enero de 1999, los criterios fijados en la estipulación 40 del anexo I del Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo para las remuneraciones del trabajo a turno en Iberdrola Grupo, cuyos pluses estarán constituidos por los siguientes conceptos: Remuneración base de turno, plus de turno nocturno y plus de turno festivo; igual aplicación tendrá lo dispuesto en la citada estipulación para las sustituciones.

2. Aplicar, con efectos de 1 de enero de 1999, la siguiente tabla retributiva de turnos:

#### Complemento variable por turno 1999

Escalón	Turno		
	Base	Nocturno	Festivo
A	2.280	4.240	8.480
B	2.060	3.801	7.601
C	1.861	3.404	6.808

Escalón	Turno		
	Base	Nocturno	Festivo
D	1.720	3.120	6.240
E	1.650	2.844	5.700
F	1.650	2.483	5.097
G	1.650	2.153	4.548
H	1.650	1.849	4.042

3. La tabla retributiva de turnos de 1999 crecerá en el año 2000 con el incremento pactado para la escala de calificación en la estipulación 34 del anexo 1 del Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo (IPC previsto).

4. Abonar atrasos de los años 1997 y 1998 a los empleados en régimen de turno, a los que por aplicación de los valores de las tablas para dichos años así corresponda (tabla aprobada en el punto 2 deflactada en el 1,8 para el año 1998 y en el 2,1 y 1,8 para el año 1997).

5. Establecer una garantía retributiva anual para los trabajadores que actualmente estén sujetos al régimen de turnos y que asimismo lo estuvieran con anterioridad a 31 de diciembre de 1996, y que pudieran resultar perjudicados por la aplicación de la nueva tabla.

Esta garantía consistirá en el valor medio de turno diario que resultará de la aplicación de la siguiente fórmula y que se fijará individualmente:

$$TM97/98 = \frac{T97/98}{N^{\circ}T97/98}$$

TM97/98: Valor del turno medio diario garantizado a 31 de diciembre de 1998.

T97/98: Cantidades correspondientes a todos los conceptos ligados al turno de los años 1997 y 1998 (actualizadas a valores de 1999). Dichos conceptos son los siguientes:

Colectivo A:

Plus turno cerrado.  
Plus turno discontinuo.  
Plus turno abierto.  
Plus hora nocturna.  
Compensación por trabajo en festivo.

Colectivo B:

Plus turno cerrado.  
Plus turno abierto siete días.  
Plus turno abierto cinco días.  
Plus hora nocturna.  
Compensación por trabajo en festivo.  
Compensación libre coincidente con festivo.  
Complemento plus turno en CNC.  
Gratificación por realización de funciones simultáneas.  
Media hora de turno.  
Complemento salarial de vacaciones.

N °T97/98: Número de días realmente trabajados a turnos en los años 1997 y 1998.

En caso de alteración posterior del régimen de turno cerrado a turno abierto, la garantía pasaría a ser del 66,64 por 100 sobre el valor medio del turno diario que tuviera reconocido en turno cerrado de acuerdo con la fórmula expresada.

Finalizado cada año, se analizará individualmente cada situación y si las cantidades cobradas fueran inferiores a TM 97/98 multiplicado por el número de días a turno realmente trabajados, se abonarán las diferencias que pudieran corresponder.

Tercero.—En relación con el punto 10.4 de la norma de turnos, se entiende que el complemento y plus de polifunción, la polifunción de experiencia en la ocupación y los complementos de destino se continuarán percibiendo cuando se realicen suplencias, en las mismas condiciones que correspondan en el puesto de referencia.

Cuarto.—Los acuerdos sobre retenes ya implantados con carácter estable mantendrán su vigencia, adaptándose a las condiciones que queden reguladas en la nueva normativa.

Quinto.—Conforme lo previsto en el punto 5 «dotaciones» de la norma de retén anexa, quedan explícitamente pactadas las siguientes dotaciones de retén de cuatro empleados, de forma que haya dos a retén, en los

siguientes Centros Rurales de Distribución, en razón a las menores necesidades de plantilla para las atenciones de mantenimiento y de incidencias en las zonas respectivas, siendo estos centros los siguientes: Herrera del Duque (Badajoz), Valencia de Alcántara, Cañamero y Trujillo (Cáceres), Sigüenza (Guadalajara), Torreblanca (Castellón), Ayora (Valencia), Barco de Ávila y Arenas de San Pedro (Ávila), Burgo de Osma (Soria), Briviesca y Villarcayo (Burgos), Vitigudino, Ciudad Rodrigo y Sequeros (Salamanca) y Medina de Río Seco (Valladolid).

Sexto.—Para el retén en los casos de comunicaciones a que hace referencia el párrafo cuarto del punto 5 de la norma de retenes, se entenderá que no incluye aquellas actuaciones que requieran desplazamientos en zonas rurales alejadas o sujetas a circunstancias especiales de tipo climatológico, horario, etc.

Séptimo.—Con relación a la realización de retenes en los centros singulares de producción hidráulica se acuerda lo siguiente:

Posibilidad de que se añadan otros centros cuando se aprecien circunstancias similares.

El alojamiento y la manutención los facilitará la empresa a su cargo. En ningún caso se compensará con dietas este servicio. El alojamiento puede ser no sólo en el poblado sino también en un establecimiento hostelero de localidad próxima al centro de trabajo que cuente con servicios adecuados, a criterios razonable del empleado.

Si los días de descanso de uno por cada 12 a retén a que se refiere el punto 10.c) de la norma de retenes, dieran lugar a más de seis días de descanso al año, la empresa podrá sustituir los que excedan de seis días por la compensación económica equivalente a trabajo en día de descanso.

Octavo.—El plus de retén intensivo en los viernes tarde libre y la compensación con descansos pactados en la norma de retenes, se aplicará con efectos de 1 de enero de 1999.

Noveno.—Se constituirá un grupo de trabajo nombrado por la Comisión paritaria para vigilar el tratamiento homogéneo de los criterios de las normas de turnos y retenes, para resolver cuantas incidencias, dudas y divergencias pudieran surgir entre las partes. En principio este grupo se crea por un período de un año, prorrogándose en caso de que se observe necesidad. Su régimen de funcionamiento se acordará en el momento de su creación.

Décimo.—Las referencias que se hacen en las normas de turnos y retenes a información, consultas, etc. con los representantes de los trabajadores se entenderán formulados con relación con las Secciones Sindicales cuando se trate de temas que afectan a la generalidad de los trabajadores de Iberdrola Grupo o a más de un centro de trabajo y al ámbito del Comité de empresa del centro de trabajo cuando se trate de temas que afecten a dicho centro.

Undécimo.—Los presentes acuerdos tendrán validez hasta el 31 de diciembre de 2000 como si se tratase de un anexo al Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo, sin perjuicio de su prórroga automática si no mediara denuncia por alguna de las partes suscribientes. En tal sentido sustituyen, absorben y compensan lo dispuesto en cualquiera otra normativa que sobre turnos y retenes pudiera existir con anterioridad.

No habiendo más asuntos que tratar, se declaran concluidas las negociaciones para la homologación de los turnos y retenes en Iberdrola Grupo, firmando a continuación todos los asistentes en señal de conformidad, remitiéndose copia de los acuerdos al Registro Central de Convenios Colectivos de Trabajo, como desarrollo de cláusulas determinadas previsto en el I Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo.

Anexos:

Regulación del régimen de retén de Iberdrola Grupo (mayo 1999).

Regulación del régimen de turnos de Iberdrola Grupo (junio 1999).

IBERDROLA: DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

### Normas de personal

TÍTULO: REGULACIÓN DEL RÉGIMEN DE RETÉN EN IBERDROLA GRUPO

Referencia: NP-004. Rev.: 0. Fecha: 27 de mayo de 1999. Hoja número 1

Aprobado	Organismo	Fecha	Aprobado	Organismo	Fecha
	DIRHU ORDES			RELAB	

1. *Objeto.*—La presente norma tiene por objeto regular para todo el ámbito de Iberdrola Grupo, conforme a lo prevenido en el Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo, 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 laborables, 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 períodos 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 ocho horas del sábado.

En sábado, domingo o festivo: Desde las ocho horas hasta las ocho horas del día siguiente; o hasta la hora de comienzo de la jornada si el día siguiente es laborable.

Para el personal de turnos adscrito a retén, el tiempo de retén comprende en sus días laborables 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 treinta 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 quince minutos.

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 artículo 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 jornada, 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 cuarenta y cinco minutos. Asimismo, en estos centros la empresa proporcionará a los trabajadores que realicen en 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 ciento cuarenta y seis 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 los 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.

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 28 del anexo 1 del Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo, de tal forma que permita el disfrute de éstas en período 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 Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo, serán aplicables cuando, por necesidades del servicio, se disfruten las vacaciones en el período previsto en dicha estipulación.

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 retén.*—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 régimen 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 veinticuatro 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.

Al personal adscrito simultáneamente al régimen de retén y al régimen de turnos, se abonará el plus retén normal, en los días laborables 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 del Convenio Colectivo de Iberdrola Grupo, 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 cuarenta días efectivos a régimen de retén corresponde un día de descanso.

Retén de sábados, domingo y festivo: Por cada veinte días efectivos a retén, un día de descanso.

Centros singulares de producción hidráulica: Por cada doce días efectivos a retén, un día de descanso.

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

IBERDROLA: DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

### Normas de personal

TÍTULO: REGULACIÓN DEL RÉGIMEN DE TRABAJO A TURNO EN IBERDROLA GRUPO

Referencia. Rev.: 0. Fecha: 11 de junio de 1999. Hoja número 1

Aprobado	Organismo	Fecha	Aprobado	Organismo	Fecha
	DIRHU ORDES			RELAB	

1. *Objeto.*—La presente norma tiene por objeto regular para todo el ámbito de Iberdrola Grupo, conforme a lo prevenido en el CCIG, las condiciones asociadas al régimen de trabajo en las distintas modalidades de turnicidad y los principios generales para la confección de los calendarios de turnos.

La aplicación concreta de estos principios a cada situación se desarrollará por la Dirección de cada centro/organización acordándola, cuando sea necesario, con los representantes de los trabajadores.

2. *Ámbito de aplicación.*—Esta norma afectará a todo el personal sujeto a un calendario de turnos, en cualquiera de las modalidades que se definen en el punto siguiente.

Asimismo, el contenido de esta norma resultará aplicable, por analogía, a cualquier otra modalidad de turno no definida en la misma, en la medida que mejor se adapte a los criterios que contiene.

### 3. *Definiciones.*

**Turno cerrado:** Se denomina así al régimen que establece el horario continuado de ocho horas en tres turnos rotatorios que cierran el ciclo diario de mañana, tarde y noche, incluidos sábados, domingos y festivos.

**Turno cerrado discontinuo:** Se denomina así al régimen que establece el horario continuado de ocho horas, en tres turnos rotatorios que cierran el ciclo diario de mañana, tarde y noche, en los días laborables de lunes a viernes.

**Turno abierto:** Se denomina así al régimen que establece el trabajo en dos períodos consecutivos cada día, realizados en forma rotatoria, quedando un tercer período sin cubrir. Los períodos consecutivos de trabajo serán de mañana y tarde, en jornada de siete horas treinta y seis minutos de media diaria.

**Jornada de horario normal:** Se denomina así al régimen que establece el horario que realiza el resto de personal no sujeto a turnos.

**Períodos de mantenimiento:** Los períodos en que el trabajador a turnos está fuera de la rotación y de la jornada continuada de turno, realizando el horario normal del centro de trabajo, se consideran como «períodos de mantenimiento». Durante los mismos, con independencia de que se desempeñen los trabajos acordes con esta situación podrán ser requeridos para realizar las sustituciones que regula el punto 8 de esta Norma.

En función del tipo de calendario y de su dotación, podrá haber períodos de mantenimiento largo (Y) de cuatro semanas continuadas, que constan normalmente de cinco días de trabajo en horario normal, descansando sábados, domingos y festivos y períodos de mantenimiento corto (X), al resto de días a horario normal, descansando, igualmente, sábados, domingos y festivos.

**Festivo:** A los efectos de aplicación de las compensaciones previstas para este régimen de trabajo, tienen la consideración de festivos los sábados, los domingos y las fiestas nacionales, autonómicas y locales, así como los días 24 y 31 de diciembre.

4. *Criterios generales.*—**Jornadas:** La jornada de trabajo del personal a turnos será la establecida en Convenio Colectivo con carácter general (treinta y ocho horas semanales en cómputo anual, que equivale a una media teórica en el conjunto de la empresa de mil seiscientos setenta y dos horas anuales).

La jornada diaria de trabajo del turno cerrado será de ocho horas. Con objeto de cumplir la jornada de trabajo de treinta y ocho horas semanales se compensarán los excesos de jornada producidos por día efectivo de trabajo en turno de ocho horas mediante descansos en días completos en la siguiente proporción: Trabajando doscientos nueve días efectivos en turno de ocho horas corresponden once días de descanso.

La jornada diaria de trabajo del turno abierto será de siete horas treinta y seis minutos de media.

Durante los períodos de mantenimiento el personal a turno se acomodará al horario del resto de los trabajadores del centro de trabajo no sujetos al régimen de turnos. Si como consecuencia de ello se produjeran excesos de jornada, se compensarán con descansos.

Se considera a todos los efectos que las semanas del calendario de turnos empiezan los lunes con el turno de mañana.

El horario habitual de cambio de turno cerrado se establece a las seis, catorce y veintidós horas. No obstante, cada centro podrá modificar estas horas, previa consulta a la representación de los trabajadores, para adaptarlas a las necesidades específicas, si fuera necesaria.

5. *Calendarios.*—En los calendarios anuales, que serán confeccionados por la empresa antes del 31 de marzo de cada año, previa consulta con los representantes de los trabajadores, deberán quedar especificados:

El régimen de turno (cerrado, abierto).

La cadencia en la alternativa (mañana, tarde y noche).

El régimen de descansos.

Los períodos previstos de exclusión del turno, ya sea por mantenimiento, vacaciones, por paradas en la instalación u otras causas.

Los trabajadores que constituyan el equipo del turno.

Los trabajadores que, previa conformidad, pudiesen resultar afectados para efectuar las correspondientes suplencias. Con el fin de evitar en lo posible la realización de horas extraordinarias podrán ser designados para suplir a otros empleados del equipo de turno, en las condiciones que se regulan en este punto.

Las fechas en las que se disfrutarán las fiestas que, por razón de su calendario, no puedan disfrutarse en su día, serán fijadas de mutuo acuerdo. De esta forma disfrutarán del mismo número de ellas que los empleados con jornada normal del mismo centro de trabajo.

Para confeccionar los calendarios deberán prevalecer las necesidades del servicio que tiene la empresa, pero respetando este criterio, se elaborarán los calendarios atendiendo las consideraciones de los trabajadores planteadas a través de sus representantes.

Se establece el principio de que los calendarios laborales de turnos para el personal sometido a este régimen, no pueden sufrir modificaciones salvo por causas de fuerza mayor. No obstante lo anterior, se podrán modificar los calendarios de turnos debido a las sustituciones que regula el punto 8 de esta Norma.

Para realizar suplencias otros empleados que no pertenezcan al equipo del turno, deberán haber recibido obligatoriamente la formación previa necesaria para desarrollar con garantías las funciones de la ocupación de que se trate. Los trabajadores serán, preferentemente, del mismo centro de trabajo y las suplencias se realizarán únicamente en los siguientes supuestos:

Por ausencias en procesos de cobertura de vacantes dentro del colectivo del personal que presta sus servicios en régimen de turnos y al objeto de posibilitar el traslado de centro de un trabajador para tomar posesión de la nueva ocupación, se podrán cubrir por un período improrrogable de seis meses.

Por ausencias que se prolonguen más de veintiocho días, motivadas por incapacidad temporal, se podrán cubrir mientras persista esta situación. En este caso, si la ausencia existente se convirtiera en definitiva, se producirá una vacante en la organización, instruyéndose su cobertura y prorrogando dicha sustitución un máximo de seis meses desde que se constata el hecho.

6. *Dotaciones.*—El número de personas que componen el turno será fijado por la empresa según las necesidades del servicio, observando la legislación vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales, en especial la referida a los trabajos en solitario y respetando los siguientes criterios:

El calendario de turno cerrado tendrá una dotación de seis personas para cubrir un puesto de trabajo, a excepción de las situaciones que se contemplan en esta Norma y para el personal adscrito a Centrales Nucleares en que las necesidades de formación, reguladas por normativas legales externas (Guía del Consejo de Seguridad Nuclear, etc.), puedan requerir variar el número de personas por puesto.

En los calendarios de turno abierto de siete días semanales, la dotación mínima será de cuatro personas por puesto.

Otras dotaciones en la Unidad de Negociado de Producción: En instalaciones de generación con previsión de largos períodos de parada o funcionamiento estacional podrá haber dotaciones especiales, que se acordarán con los representantes de los trabajadores.

7. *Vacaciones.*—Las vacaciones se disfrutarán, como criterio general, de uno en uno por puesto de trabajo y de conformidad con lo establecido en el Convenio Colectivo.

Por acuerdo entre todos los componentes del turno y la jefatura, podrá optarse por un calendario que permita el disfrute de vacaciones, en período estival, al mayor número posible de empleados, siempre que queden cubiertas las necesidades del servicio. En cualquier caso este acuerdo no dará lugar a compensación alguna. Si, por motivo de ausencia de algún componente del turno, no pudiese llevarse a efecto el plan de vacaciones acordado, este quedará sin efecto y las vacaciones se disfrutarán según el calendario aprobado con carácter general.

De los empleados que disfruten simultáneamente las vacaciones, se determinarán los que quedarán en situación de «disponible» y localizable, lo cual supone la aceptación de los siguientes condicionantes:

Cuando, por motivos justificados, tales como enfermedad, accidente u otras causas análogas, de algún componente del turno la empresa solicite la presencia en el trabajo de algún empleado «disponible», éste quedará obligado a interrumpir sus vacaciones e incorporarse a su puesto de trabajo sin indemnización alguna, si bien se abonarán los gastos de viaje producidos

de acuerdo con lo contemplado en la Norma de Gastos de Locomoción, Manutención y Estancia.

Se fija, para la incorporación al trabajo, un plazo máximo de setenta y dos horas a contar desde el momento de ser requerido para la incorporación. Durante este plazo el resto de los componentes del puesto de trabajo quedan obligados a cubrir el relevo, según establezca la Jefatura, compensándose los excesos de jornada con los correspondientes descansos.

El exceso de jornada semanal, en caso de producirse por el acuerdo, tendrá carácter acumulativo y el empleado lo disfrutará como días de descanso que se fijarán de acuerdo con la Jefatura del Centro, dentro de los períodos de mantenimiento.

La elección de fechas de vacaciones se realizará de acuerdo con el orden de preferencia rotativo establecido para cada puesto de trabajo, fijándose un límite de días para ejercer la prioridad, que será acordada entre los trabajadores y la jefatura.

Salvo que por acuerdo entre los trabajadores y la jefatura se establezca otro sistema de rotación, ésta se efectuará cada año de la siguiente forma:

Pasando el primero de la lista de un año a ser el último del año siguiente. Ocupando el personal que se incorpore a un puesto, el lugar de preferencia que tenía asignado la vacante.

En períodos de vacaciones fraccionados la preferencia se aplicará inicialmente a uno de ellos y, cuando hayan solicitado el primer período todos los componentes del puesto, se procederá de la misma forma con el segundo. Estos períodos de vacaciones no alterarán en ningún caso los calendarios de turnos de Navidad y Semana Santa.

Se fija la fecha del 31 de marzo de cada año, como límite en el que deben quedar fijadas las vacaciones y establecido, por tanto, el calendario anual.

En cualquier caso, las compensaciones establecidas en la estipulación 28.4 del anexo 1 del CCIG, serán aplicables cuando se disfruten, por necesidades del servicio, las vacaciones en los períodos previstos en dicha estipulación.

8. *Sustituciones y suplencias.*—Para el personal sujeto a un calendario de turnos, las sustituciones para cubrir las ausencias de algún componente del equipo serán obligatorias en las situaciones que contempla la presente Norma. Se consideran integradas en el propio régimen de trabajo y tendrán un plazo máximo de cuatro semanas en que se recompondrá el calendario.

Tales ausencias también podrán ser cubiertas por los trabajadores que no perteneciendo al equipo de turnos, estén designados en el calendario para realizar suplencias en las condiciones reguladas en el punto 5 de esta Norma.

Si la ausencia existente se convirtiera en definitiva, se producirá una vacante en la organización, cuya cobertura se instrumentará tan pronto quede constatado el hecho.

La forma y condiciones en que se realizarán las sustituciones se especificarán en el calendario de cada centro/organización, determinándose la prioridad de incorporación por sustitución entre los trabajadores afectados.

9. *Modificaciones puntuales del régimen de trabajo.*—Cuando se produzcan circunstancias puntuales que originen la necesidad temporal de implantar, modificar o interrumpir el régimen de turnos, 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 trabajo 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 por cualquier otra causa imprevista que oblique a la operación local.

Centrales hidráulicas por paradas imprevistas de larga duración de grupos generadores debidas a averías.

Centrales térmicas con largos períodos de parada o funcionamiento estacional.

Centrales térmicas con paradas programadas de grupos generadores para mantenimiento, rehabilitación o averías.

Centrales nucleares por paradas imprevistas de larga duración o en períodos de recarga.

En centros de distribución por incrementos importantes en el número de averías o ante situaciones de emergencia.

10. *Compensaciones por todos los inconvenientes derivados del régimen de turnos.*

10.1 Plus por trabajo a turnos: El personal que preste su actividad laboral en régimen de turnos cerrado de relevos, cerrado discontinuo o abierto, percibirá por cada día de trabajo realizado en jornada continuada

y en dichas condiciones, las cantidades pactadas en la negociación colectiva para cada tipo de turnicidad. Estas cantidades tienen por objeto compensar al trabajador de cuantos inconvenientes se derivan de la prestación del trabajo en régimen de turnos y, asimismo, estará incluida la parte correspondiente o proporcional a las vacaciones.

Los pluses por turno estarán constituidos por los siguientes conceptos:

Remuneración base del turno: Es el importe a percibir por cada día de trabajo en turno, ya sea de mañana, tarde o noche y que, al menos, comprenda un tercio de la jornada.

Plus de turno nocturno: Se entiende por turno nocturno aquel que se realice entre las veintidós y las seis hora o que, al menos, comprenda un tercio de la jornada dentro de tal horario. Su importe se añadirá al turno base cada día en que el trabajo a turno se efectúe en el relevo de noche.

Plus de turno festivo: Se entiende por día festivo, a estos efectos, los sábados, los domingos, los festivos nacionales, autonómicos y locales, y los días 24 y 31 de diciembre. Su importe se añadirá al turno base y, en su caso, al nocturno, cada día en que el trabajo a turno se efectúe en día festivo cuyo inicio coincida dentro de la propia festividad.

10.2 Compensaciones por sustituciones: Las sustituciones se compensarán:

A) Por cambio de régimen de trabajo en día laborable:

Con las compensaciones establecidas para cada tipo de turno que se realice.

Con el plus de reclutamiento, el primer día de sustitución.

B) En día previsto como de descanso del sustituto:

Con las compensaciones establecidas para cada tipo de turno que se realice.

Con la bonificación por trabajo en día de descanso y el descanso correspondiente.

Con el plus de reclutamiento durante la primera semana de cada sustitución como máximo.

10.3 Compensación por cambio de día de descanso: Cuando se le cambien los días de descanso a un trabajador, bien por pasar de jornada de horario normal a turnos o viceversa, o bien por otras causas, se abonará el importe equivalente a la bonificación de ocho horas (Estipulación 43.<sup>a</sup> del anexo 1 del CCIG). Los cambios de días de descanso únicamente se realizarán una vez. Para evitar sucesivos cambios se abonará, por este motivo, ocho horas extraordinarias.

10.4 Compensación por realización de suplencias en régimen de turnos: El personal ajeno al equipo del turno, que se incorpore transitoriamente al régimen de turnos, por aplicación de lo dispuesto en el punto 5 de esta Norma, no sufrirá merma alguna de las retribuciones fijas que viniera percibiendo por el desarrollo habitual de su trabajo, salvo la compensación pausa o descanso mediodía, que se percibirá cuando determina la Estipulación 31.<sup>a</sup> del anexo 1 del CCIG. Estos trabajadores percibirán los complementos variables del régimen de turnos y las retribuciones por suplencia en caso de realizar trabajos de escalón superior. La incorporación temporal al régimen de turnos se compensará con una cantidad equivalente al importe de cinco pluses de reclutamiento diurno normal.

10.5 Compensación por modificación puntual del régimen de trabajo: La incorporación temporal al régimen de turnos a la que se hace referencia en el punto 9 de esta Norma, se compensará con una cantidad equivalente al importe de cinco pluses de reclutamiento diurno normal.

10.6 Compensación por cambio de jornada de horario normal a jornada del régimen de turnos: En las centrales generadoras cuando se produzca la modificación de las condiciones de trabajo por pasar de jornada de horario normal al régimen de turnos, al reiniciar la actividad productiva en las Unidades, se abonará una compensación equivalente al importe de cinco pluses de reclutamiento diurno normal por cada modificación, siempre que no estuviera programada en el calendario anual de turnos.

10.7 Garantía por suspensión del régimen de turnos: En las centrales generadoras a los empleados adscritos al régimen de turnos se les garantizará, con abono trimestral, una percepción equivalente al 45 por 100 del plus ponderado anual por trabajo en dicho régimen. Esta garantía será incompatible con la percepción de compensaciones por retén.