

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 11 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Siemens Gamesa Renewable Energy 9 Ren, Sociedad Limitada” (código número 28102181012018).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Siemens Gamesa Renewable Energy 9 Ren, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 16 de enero de 2018; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1 a) de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 11 de julio de 2018.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**ACUERDO I CONVENIO COLECTIVO SGRE 9REN
CONVENIO COLECTIVO SGRE 9REN 2017-2019**

DISPOSICIONES GENERALES

Son partes firmantes del presente convenio, por un lado, en representación de los trabajadores, el comité de Empresa de Siemens Gamesa Energy Renewable 9Ren, S.L. (en adelante, "la empresa" o "SGRE 9Ren") y de otro, la dirección de éste.

En virtud del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes se reconocen legitimación para concertar el presente Convenio, al que le atribuyen expresamente su carácter de convenio estatutario y eficacia general.

En lo no previsto en el presente convenio colectivo serán de aplicación los respectivos convenios colectivos provinciales o autonómicos para la industria siderometalúrgica que correspondan a los centros afectados.

Quedarán absorbidos y compensados todos los complementos salariales que no estén recogidos en este convenio.

CAPÍTULO I. Ámbito de Aplicación

Artículo 1. Ámbito personal

Este convenio colectivo afectará a todos los trabajadores adscritos al centro de Madrid de la empresa Siemens Gamesa Renewable Energy 9Ren, S.L., excepto a la Dirección, Responsables de Áreas y Managers (Grupo Profesional 1), este grupo quedará excluido en la política retributiva en lo referente a las tablas salariales y desarrollo económico.

Artículo 2. Ámbito temporal

El Convenio Colectivo de SGRE 9Ren entrará en vigor a partir de su firma y con efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2017, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2019.

Expresamente se acuerda, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

A todos los efectos legales las partes dan por denunciado el presente convenio con fecha de efectos 31 de Octubre de 2019, comprometiéndose las mismas a constituir la comisión negociadora antes del 30 de noviembre de 2019.

Artículo 3. Ámbito territorial

El presente Convenio Colectivo regirá en el centro de trabajo ubicado en Madrid de SGRE 9Ren S.L.

Artículo 4. Vinculación a la Totalidad y Garantías Personales

Las condiciones aquí pactadas forman un todo único e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, se consideran globalmente.

Se mantendrá las condiciones de carácter personal que excedan de las establecidas en el presente convenio a título estrictamente personal y que sean anteriores a la firma del mismo.

CAPÍTULO II. Clasificación Profesional

Artículo 5. Sistema de Clasificación Profesional

La definición funcional y la determinación del Grupo Profesional corresponden a la empresa. Los trabajadores/as serán clasificados en los diferentes grupos profesionales previstos en el Convenio Colectivo en atención a los conocimientos, capacitación y experiencia necesarios para el

puesto que vayan a ocupar, a la iniciativa y autonomía con que deban realizar su trabajo, al grado de responsabilidad que asuman y al ejercicio efectivo de mando que desempeñen.

La Clasificación Profesional se efectuará atendiendo fundamentalmente a los criterios generales objetivos que se fijan para la existencia del Grupo Profesional, es decir, aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiendo incluir distintas tareas y funciones representativas, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

Para la clasificación de técnicos de mantenimiento la empresa podrá requerir la certificación de capacitación que corresponda.

Esta clasificación no supondrá, en ningún caso, que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias, que serían básicas para puestos incluidos en grupos profesionales inferiores.

Se establecen los siguientes grupos y clasificación profesional:

GRUPOS	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
Grupo 1	Dirección, Responsables de Área, Managers
Grupo 2	Soporte Especialistas
Grupo 3	Coordinadores/as de Recursos
Grupo 4	Técnico/a de Mantenimiento 4.A
	Técnico/a de Mantenimiento 4.B
	Técnico/a de Mantenimiento 4.C
Grupo 5	Administración

Grupo 2: Soporte Especialistas

El personal perteneciente a este grupo realiza trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los/as trabajadores/as encargados/as de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas.

Este grupo se dedica a implementar los objetivos definidos por la Dirección y que a su vez despliegan los/as managers o coordinadores/as en dependencia directa de ellos. Funciones con altos conocimientos específicos profesionales, con alto grado de complejidad y autonomía que requieren bajo nivel de supervisión.

Funciones, entre otras:

- Funciones con conocimientos específicos con alto grado de especialización, con participación en la toma de decisiones, por lo general, con o sin personas a cargo. Estos puestos tienen una responsabilidad e impacto medio/alto en la organización.
- Implementación y supervisión de los procedimientos técnicos y operativos de la Compañía. Supervisión de los recursos de operación y mantenimiento para la prestación del servicio. Captación de nuevos clientes. Reportar sobre los resultados de la prestación del servicio. Gestión de equipos de trabajo. Realización y seguimiento de ofertas. Gestión de los contratos con los clientes. Planificar y gestionar mejoras y actualizaciones que incrementen el rendimiento del servicio. Búsqueda de nuevo negocio en la actividad de mantenimiento.
- Gestión y coordinación de los procesos de O&M, HSEQ, HR, OT.

Grupo 3: Coordinadores/as de Recursos

Son aquellos/as trabajadores/as que, con responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media, con relativa autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación, planificación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Funciones, entre otras:

- Supervisar la revisión y reparación de aerogeneradores / módulos prefabricados (pequeño correctivo). Soporte técnico aplicaciones del mantenimiento. Cumplimiento y mantenimiento de documentación específica. Medida y reporte de indicadores a sus superiores. Gestionar el

personal a su cargo (partes de horas, partes de trabajo, aprobación de kilometrajes, comidas y dietas).

- Coordinación de la planificación de recursos con clientes finales. Asignación y comunicación al cliente del personal de guardia. Coordinar los planes de calibración, revisión de EPI's y reposición de herramientas y consumibles. Resolución de incidencias en general y reporte a la cadena de mando. Impartir formaciones.

Grupo 4: Técnico de Mantenimiento

Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de forma habitual, que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento, comportando la responsabilidad de las mismas bajo supervisión y dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación, ya sea por formación académica o por conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Técnico de Mantenimiento 4a Trabajos de Mantenimiento de Alta Especialización.
Las funciones de este grupo serán:

- Todas tareas realizadas por 4B y excepcionalmente 4C.
- Realización de grandes correctivos.
- Puestas en marcha.
- Reparaciones "up tower" de grandes componentes. Multiplicadoras, generadores, palas.
- Certificación pequeños correctivos elementos de seguridad: líneas de vida, elevadores, descensores, ayudadores de ascensión, etc.
- Coordinación de trabajos en los que intervengan varias parejas.
- Elaboración de planificaciones de pequeños trabajos para un parque o agrupación de parques.

Técnico De Mantenimiento 4b Pequeño Correctivo Avanzado
Las funciones de este grupo entre otras serán:

- Labores de Mantenimiento de Pequeño Correctivo a demanda y/o planificados.
- Labores de Mantenimiento de correctivo menor de Transformadores.
- Realización de retenes y guardias.
- Mantenimiento correctivo menor de los equipos de media tensión (celdas, trafos, etc.).
- Todas tareas realizadas por, excepcionalmente, 4C.
- Revisión/pequeños correctivos elementos seguridad: líneas de vida, elevadores, descensores, ayudadores de ascensión etc.
- Apoyo a grandes correctivos (los técnicos que ejerzan funciones deberán tener la cualificación y formación necesaria para la realización de dichos trabajos).
- Correctivos Planificados tales como sustitución de cilindros de pitch, de rodamientos de generadores, .etc. que no precisen grúa.
- Recogida de datos del SCADA y de otros dispositivos de la SET de parque.

Serán, a título informativo, toda la plantilla existente en la empresa 9Ren a la firma de este convenio. Exceptuando al personal contratado exclusivamente para realización de preventivos.

Técnico De Mantenimiento 4c Preventivo - Pequeño Correctivo

Entre otras funciones:

- Ejecución de modificaciones de diseño (retrofits).
- Labores de Mantenimiento de Pequeño Correctivo a demanda y/o planificados.
- Mantenimiento preventivo y pendientes de los equipos de media tensión (celdas, trafos ...)
- Actividades de conservación del Parque Eólico / Planta Solar a derivados de su trabajo: limpieza de aerogeneradores / instalación solar, subestación, almacén y zonas comunes, gestión de stock de repuesto, recuperación de material procedente de correctivos.
- Descarga de los medios y materiales necesarios para la ejecución de los trabajos.
- Labores de limpieza de las zonas de acceso exclusivo (subestación y almacén) así como el interior de los aerogeneradores / módulos prefabricados derivados de su trabajo.
- Gestión de los materiales fungibles.
- Correcta cumplimentación y gestión de las órdenes de trabajo, check-list e informes solicitados por los clientes.
- Trabajar en las actualizaciones de los inventarios de almacén y custodia de los repuestos existentes en los Parques Eólicos / Plantas Solares.
- Realización de informes diarios, semanales y mensuales.
- Cumplir con la normativa medioambiental y la gestión de residuos.
- Velar y garantizar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud, así como las políticas de prevención de la Compañía tanto de los equipos de trabajo a su cargo como en operaciones compartidas con otras contratas.
- Trabajos de mantenimiento preventivo y predictivo.
- Cambios de aceite de multiplicadoras y grupos hidráulicos.

Grupo 5: Administración

Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o profesionales de más alta cualificación, normalmente con supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales.

Personal que da soporte administrativo al resto de grupos y/o áreas funcionales, realizando funciones administrativas, de revisión de OTs, elaboración de informes, mantenimiento de sistemas informáticos, etc.

CAPÍTULO III. Jornada

Artículo 6. Jornada

Para los años de vigencia del presente Convenio, la jornada laboral anual será de 1764 horas, dentro de las cuales 10 horas serán de libre disposición. Estas horas de libre disposición podrán ser disfrutadas siempre con acuerdo entre la empresa y el trabajador, como máximo en dos periodos, necesariamente uno de ellos en jornada completa, siempre y cuando se garantice la actividad ordinaria de la misma.

El personal de oficinas dispondrá de 10 horas de libre disposición, que deberán solicitarse con un preaviso mínimo de 24 horas de antelación. Adicionalmente 4 horas que deberán ser utilizadas para situaciones excepcionales debidamente justificadas y preavisadas con 48 horas de antelación. Estas horas de libre disposición se disfrutarán a partir de un mínimo de 1 hora cada vez que se solicite, de manera que se garantice la actividad diaria del departamento.

Los empleados de campo no estarán disponibles durante 3 días cada año, en los que no se planificará trabajo, en concreto, el 1 de enero, el 15 de agosto y el 25 de diciembre. En caso de que fuera necesario, por razones extraordinarias, trabajar uno de estos días, se abonarán 160 euros brutos por 8 horas o, en su caso, proporcionalmente a las horas trabajadas, además, si los trabajos a realizar son planificados, por guardia/retén, la disponibilidad se abonará a razón de 70€ brutos día. Esta situación excepcional se cubrirá solicitando inicialmente personal voluntario para trabajar ese día, y en caso de no encontrar voluntarios, la Empresa designará al trabajador para cubrir dicha necesidad con criterios de equidad.

La jornada se iniciará cuando el trabajador se presente en la subestación base, o bien en aquella en la que se le indique que vaya a prestar servicio de manera efectiva.

Se pueden dar los siguientes supuestos:

- a) En el caso en que el trabajador preste sus servicios en la zona geográfica de actuación que tenga asignada por contrato, el tiempo empleado en el desplazamiento desde su domicilio no computará como tiempo de trabajo efectivo, tanto de ida como de vuelta, sin poder acumularse. En este caso, todo lo que exceda de los primeros 60 minutos, será computado como tiempo efectivo de trabajo.
- b) En los casos en los que el empleado deba prestar servicios fuera de la zona geográfica de actuación que tenga asignada, el tiempo que exceda de 45 minutos en el desplazamiento desde su domicilio a la subestación base, será computado como tiempo efectivo de trabajo.
- c) El desplazamiento entre parques siempre se computará como tiempo efectivo de trabajo.
- d) Para desplazamientos con pernocta, se estará a lo regulado en artículo aparte.

Artículo 7. Horario, calendario y vacaciones

En las distintas áreas geográficas se establecerá por la Dirección un calendario laboral de Campo que afectará a todo el personal.

Se establece como fecha límite para iniciar la negociación/elaboración de los calendarios anuales con la RLT el 01 de diciembre del año anterior, teniendo que estar publicados 5 días antes del último día laborable del año anterior.

Las vacaciones anuales serán de 22 días laborables o la parte proporcional de los mismos que corresponda en función del tiempo de servicios prestados.

Las vacaciones serán informadas por el trabajador durante el primer trimestre del año, y, previo acuerdo con el responsable directo serán aceptadas en función de la organización y siempre que la actividad y servicio no quede desatendido.

En caso de alteración del periodo de vacaciones por cualquiera de las partes, el empleado solicitará otra fecha de disfrute que deberá de ser consensuada con la Empresa y planificadas con al menos dos meses de antelación, pudiendo ser menor este plazo por mutuo acuerdo de las partes.

Las vacaciones deberán ser disfrutadas obligatoria e íntegramente dentro del año que corresponda, no pudiendo acumularse a las de otros años. No obstante, en casos excepcionales y por necesidades del servicio, podrá autorizarse su disfrute dentro del primer trimestre del año siguiente. En caso de baja tanto por enfermedad común, como accidente de trabajo, maternidad, las vacaciones podrán disfrutarse en ejercicios posteriores.

Planificación Horarios:

La jornada laboral diaria para los trabajadores de campo estará comprendida entre las 7 horas y 22 horas de lunes a domingo. Se adoptará de forma habitual la jornada de 8:30 horas de la mañana a 18 horas de la tarde con 1,5 horas de comida de lunes a viernes. En la revisión semanal y de

forma excepcional, se podrán planificar trabajos a turnos de mañana, tarde o partido, respetando las siguientes características:

- Respetar los descansos mínimos exigidos por la ley
- El descanso intermedio en el caso de la jornada partida no podrá ser superior a 1,5 horas.
- La duración total de la jornada no superará lo indicado en el artículo 8.1

La planificación de los turnos será rotativa, salvo acuerdo con el trabajador.

El personal de soporte a campo deberá garantizar siempre el soporte a la actividad, desarrollando su actividad habitual entre las 8:30 horas de la mañana y 18:00 horas de la tarde.

Estos horarios podrán ser adaptados en cada área geográfica en base a la climatología y a los distintos factores que puedan darse: fenómenos atmosféricos, luminosidad, clientes, etc.

Para todas estas modificaciones de los horarios habituales se preavisará con 5 días de antelación al empleado y a la comisión paritaria, que actuará en base a sus competencias dentro del citado plazo de 5 días.

El descanso semanal será de dos días semanales en cómputo anual, y coincidirá con carácter general con sábado y domingo.

Artículo 8. Adaptación a ciclos productivos

Este artículo será de aplicación para los trabajadores que desarrollan su actividad en campo, en el grupo 4 de este convenio.

La empresa establecerá el cuadrante de horarios donde reflejará los servicios y descansos que sean necesarios para asegurar la operativa del negocio.

8.1. Horas Ordinarias Disponibles (HOD). Trabajos Correctivos

Los/as trabajadores/as que desarrollen sus funciones en Campo en el grupo 4A y 4B tendrán, dentro de la jornada definida en este convenio, 290 horas denominadas Horas Ordinarias Disponibles (HOD) con el objetivo de adaptar los ciclos productivos del mantenimiento a las necesidades de organización, planificación, factores climatológicos, fuerza mayor y todas aquellas que tengan carácter imprevisible.

La realización de estas horas se retribuirá con el Complemento de Disponibilidad tal y como se define en el artículo 14 de este convenio.

Las HOD se podrán prestar de Lunes a Viernes con una jornada diaria máxima de 10 horas (8HN + 2 HOD/día) y los fines de semana y/o festivos hasta 8 horas/día (incluyendo las de desplazamiento habitual tanto de ida como de vuelta a domicilio y entre parques).

En el caso de que el trabajador haya sido desplazado y su jornada exceda de la prevista anteriormente y como consecuencia del desplazamiento de regreso a domicilio no cumpla el descanso mínimo entre jornadas, pernochará en el lugar de destino, cuando no esté en su zona geográfica de referencia.

La empresa establecerá el cuadrante de horarios que reflejará los fines de semana y festivos en que el empleado ha de estar disponible para asegurar la operatividad del negocio. Y será presentado junto al calendario anual a la RLT y a los interesados.

Disponibilidad en fines de semana y festivos: con un máximo de 16 fines de semana más 4 días festivos anuales.

Rotación: La planificación de disponibilidad para trabajar en fin de semana será de 1 de cada 3 fines de semana, no pudiendo trabajar dos fines de semana de manera consecutiva, excepto en el caso de que haya acuerdo entre el trabajador y la empresa. Excepcionalmente, cuando por razones organizativas, no fuera posible esta rotación, se estudiará cada zona por separado y se llegará a un acuerdo con la RLT, en caso de tener que aumentar la rotación a 1 de cada 2 fines de semana, se requerirá siempre el mutuo acuerdo entre trabajador y empresa.

Se creará una comisión de seguimiento de las Horas Ordinarias Disponibles entre la RLT y la Empresa, que se reunirá mensualmente y estará formada por dos miembros del Comité de Empresa y dos en representación de la Empresa.

8.1.1. Procedimiento de Gestión de Adaptación a los Ciclos Productivos:

1. Cuando la disponibilidad de la planificación horaria se reduzca, las horas trabajadas de menos se considerarán adeudadas por el trabajador a la empresa (horas negativas), la cual podrá exigir que se trabajen exclusivamente en el mismo ejercicio o siguiente ejercicio con el límite de 15 meses (30 abril). La activación de horas HOD negativas tendrá un preaviso mínimo de 48 horas.
2. Las horas trabajadas en exceso por disponibilidad de la planificación horaria, servirán, en primer lugar, para cancelar las horas negativas si las hubiese. Una vez recuperadas éstas en su totalidad, las horas que se acumulan en positivo se considerarán adeudadas por la empresa al trabajador (horas en positivo), las cuales se procederá a cancelar en el trimestre siguiente al de su realización, incluyendo el 4º trimestre (noviembre-diciembre-enero) que podrán cancelarse en el siguiente ejercicio con el límite de 30 abril. Las horas positivas que completen un día completo de descanso, en el trimestre actual, se podrán acumular como descanso en el trimestre siguiente. Preferentemente de forma planificada informado de ello al empleado y, en todo caso, con un preaviso mínimo de 72 horas.

Los trimestres se distribuirán de la siguiente manera:

- 1^{er} Trimestre: Febrero-Marzo-Abril
- 2^o Trimestre: Mayo-Junio-Julio
- 3^{er} Trimestre: Agosto-Septiembre-October
- 4^o Trimestre: Noviembre-Diciembre-Enero

En la comisión de seguimiento se comprobará mensualmente la correcta aplicación de estos descansos.

3. La compensación o recuperación de horas se saldarán por orden de antigüedad de HOD siendo hora por hora.
4. El descanso de las horas adeudadas por la empresa (horas en positivo) y la activación de las horas negativas solo podrá hacerse efectiva por días completos. Exceptuando lo dispuesto en el apartado 5.
5. En las zonas especialmente sensibles a condiciones de climatología extrema, estos descansos se programarán, para reducir la jornada por horas, en las épocas donde se den tales condiciones, por mayor o menor exposición, y se hará de manera planificada informando a la RLT.
6. Las 290 HOD hacen referencia a las horas que se podrán flexibilizar en un año natural, (del 1 de febrero al 31 de enero del año siguiente) las horas no flexibilizadas antes del 1 de febrero no podrán acumularse a los siguientes años.
7. El trabajador podrá declinar la realización de las HOD hasta en 2 jornadas siempre entre semana, por trimestre, no acumulables, por motivos derivados de la conciliación familiar y personal.
8. Una vez vencido el plazo del año natural, las horas de disponibilidad adeudadas por la empresa al trabajador que no se compensarán en descanso en el siguiente trimestre, excepcionalmente y con acuerdo entre las partes, las horas generadas en positivo se compensarán económicamente a razón de hora por hora ordinaria.

Con respecto a las horas negativas que superen el año natural (adeudadas por el trabajador a la empresa), éstas se considerarán saldadas.

9. De extinguirse la relación laboral del trabajador con la empresa, el tiempo no compensado de la bolsa de horas adeudadas en positivo o en negativo se liquidará junto al finiquito del trabajador de acuerdo a las siguientes normas:
- Si la extinción de la relación laboral es por decisión voluntaria del trabajador y/o por despido disciplinario calificado judicialmente como Procedente, la empresa liquidará las horas adeudadas en positivo y/o en negativo.
 - Si la extinción es por causas de despido disciplinario, calificado judicialmente o reconocido por la empresa como improcedente, y despidos individuales o colectivos basados en causas objetivas, las horas en positivo se liquidarán y las negativas no se descontarán al trabajador.

8.1.2. Notificación al empleado

- Para la disponibilidad semanal, la notificación al empleado podrá hacerse hasta la última hora de la finalización de la jornada laboral en curso, siempre y cuando el motivo de dicha activación sea por correctivo no planificado por máquina parada u otras circunstancias de fuerza mayor del cliente.(se definirá en la comisión paritaria estas circunstancias de fuerza mayor).
- Para la disponibilidad de fines de semana/festivos (guardias y retenes) la notificación se realizará por cuadrantes trimestrales que definirán los fines de semana en los que los empleados estarán disponibles, pudiendo ser activados durante los mismos (esta activación se hará efectiva por parte del telemando de Gamesa, con la disponibilidad habitual de 08:30 a 18h).

Se presentarán cuadrantes de trabajo trimestralmente y en ellos, excepcionalmente se podrán hacer los cambios y/o ajustes en base a las necesidades de trabajo que requieran los clientes, y estos serán comunicados a los interesados y a la RLT con un preaviso mínimo de 1 mes.

En caso de necesitar realizar cambios de última hora en el cuadrante recibido, de manera excepcional, por necesidades propias del trabajador (permiso retribuido, baja IT o accidente laboral, etc.) se cubrirá esa disponibilidad, solicitando inicialmente el intercambio de fines de semana planificados con el de otro operario. Si no fuera posible, se solicitaría personal voluntario para trabajar ese día, y en caso de no encontrar voluntarios, la Empresa designará al trabajador para cubrir dicha necesidad excepcional, y éste deberá cubrir dicha solicitud excepcional, desactivando de esta manera el siguiente fin de semana que tuviese planificado, para esta circunstancia no aplicará el preaviso de 1 mes para rehacer el cuadrante.

- Para trabajos excepcionales no planificados en fin de semana. En el caso de necesitar, de manera excepcional, se podrán realizar trabajos excepcionales en fin de semana: bien por no haber podido finalizar los trabajos semanales por razones climatológicas, trabajos que no se hayan podido llevar a cabo en los días anteriores por causa de fuerza mayor (factores climatológicos que impidan el desarrollo normal y seguro del trabajo u otros incidentes de máxima gravedad como por ejemplo, incendio de máquina), o por necesidad de última hora del cliente. Esta disponibilidad se cubrirá solicitando inicialmente personal voluntario para trabajar, y en caso de no encontrar voluntarios la empresa designará al trabajador para cubrir dicha necesidad excepcional. Para estos trabajos excepcionales en fin de semana o festivo que no sean trabajos programados, se pagarán 160 euros brutos por cada uno de esos días siempre la que se realice una prestación efectiva de 8 horas de trabajo. En caso contrario, se calculará de manera proporcional. El preaviso mínimo en este caso será de 48h.
- Disponibilidades excepcionales. En el caso especial, que por necesidad del cliente se realicen disponibilidades que superen el tiempo de jornada habitual (10 horas diarias), se realizarán turnos para cubrir estas necesidades excepcionales. De no ser posible la realización turnos y que los mismos técnicos tengan que asumir la totalidad de esa disponibilidad, serán compensados con 3,75€ por cada hora de disponibilidad que supere las 10 horas diarias.

En caso de discrepancias en la aplicación de estas jornadas será la comisión paritaria la que dirimirá el procedimiento a seguir.

8.2. Horas Ordinarias Disponibles (HOD). Trabajos Preventivos

Los/as trabajadores/as que desarrollen sus funciones en Campo en el grupo 4C tendrán, dentro de la jornada definida de este Convenio, 256 horas denominadas Horas Ordinarias Disponibles (HOD) Preventivas con el objetivo de adaptar los ciclos productivos del mantenimiento preventivo a las necesidades de organización, planificación, factores climatológicos, fuerza mayor y todas aquellas que tengan naturaleza imprevisible,

Las HOD se podrán prestar de Lunes a Viernes con una Jornada diaria máxima de 10 horas y los fines de semana y/o festivos hasta 8 horas/día.

Estos/as trabajadores/as estarán disponibles para la realización de tareas ordinarias de trabajo de la manera que se definen a continuación:

- Activación en fines de semana, con un máximo de 16 fines de semanas anuales y 4 días festivos.
- Se realizarán cuadrantes trimestrales con las parejas integradas en este grupo para que cada una de ellas tenga planificados los fines de semana los cuales se podrá requerir que realice la jornada HOD, de cara a una mejor planificación de la vida laboral y familiar de los trabajadores preventivos. Cuando se planifique un fin de semana este se descontará de los 16 anuales, no pudiendo acumularse por el hecho de no requerir a los técnicos para la realización de la jornada.
- Rotación: La planificación de disponibilidad para trabajar en fin de semana será como máximo de 1 de cada 3 fines de semana.
- Con el límite de 8 semanas al año, la planificación habitual podrá ser de 1 de cada 2 fines de semana, a cambio de que, en otros momentos del año, la planificación sea más espaciada.
- La jornada diaria habitual para este grupo será de 8 horas y en jornada continua.
- Los técnicos de preventivos podrán voluntariamente intercambiarse fines de semana planificados respetando siempre los descansos establecidos por la ley. La empresa también podrá pedir voluntarios para esos cambios.
- El tiempo de descanso correspondiente a la jornada así realizada será compensado, previamente o posteriormente, de la efectiva realización de la jornada HOD.
- Los empleados no estarán disponibles los 2 festivos acordados entre la RLT y empresa en el calendario de cada zona. Adicionalmente, habrá 3 días cada año, en que tampoco se planificará trabajo, en concreto, el 1 de enero, el 15 de agosto y el 25 de diciembre.
- De extinguirse la relación laboral del trabajador con la empresa, el tiempo no compensado de la bolsa de horas adeudadas en positivo o en negativo se liquidará junto al finiquito del trabajador de acuerdo a las siguientes normas:
 - a) Si la extinción de la relación laboral es por decisión voluntaria del trabajador y/o por despido disciplinario calificado judicialmente como Procedente, la empresa liquidará las horas adeudadas en positivo y/o en negativo.
 - b) Si la extinción es por causas de despido disciplinario, calificado judicialmente o reconocido por la empresa como improcedente, y despidos individuales o colectivos basados en causas objetivas, las horas en positivo se liquidarán y las negativas no se descontarán al trabajador.

8.2.1. Procedimiento de ejecución de la disponibilidad HOD:

- El trabajador podrá ser preavisado con 48 horas de antelación de la necesidad de que preste servicios en el fin de semana que tenga planificado.
- El trabajador no podrá ser activado, para la ejecución de la disponibilidad un fin de semana que no tenga planificado, excepto cambios aceptados por el trabajador.

- Notificación anticipada de HOD negativas para no prestar servicios en jornada habitual, hasta una hora antes de la finalización de la jornada laboral anterior.
- La notificación al empleado podrá hacerse hasta la última hora de la finalización de la jornada laboral en curso.

El descanso semanal será de dos días semanales en cómputo anual, y coincidirá con carácter general con sábado y domingo. En cualquier caso, en materia de descanso se estará a lo previsto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Comisión de seguimiento HOD

Se acuerda la creación de una Comisión de Seguimiento de las horas HOD que llevará el control de estas horas y el cumplimiento del procedimiento de gestión de adaptación a ciclos productivos, así como los límites marcados, siendo sus funciones específicas:

- Efectuar un seguimiento de las horas HOD y de los empleados afectados, procurando mantener la equidad en cada uno de los grupos de trabajo.
- Comprobar mensualmente la correcta aplicación de los descansos.

La Comisión de seguimiento de las horas HOD estará formada por 4 miembros, 2 por la parte social y 2 designados por la empresa.

Funcionamiento:

La Comisión de seguimiento de las horas HOD se constituirá dentro de los siete días siguientes al registro del convenio, y se reunirá, preferentemente, por teleconferencia una vez al mes para llevar el seguimiento de las horas HOD y trimestralmente para establecer cuantos son los días de descanso (por acumulación en días completos) que se deben planificar en los cuadrantes trimestrales para cancelar las horas adeudadas por la empresa al trabajador (horas HOD en positivo).

De estas reuniones se levantará la correspondiente acta. Preavisando con antelación suficiente, los miembros de la comisión podrán ser sustituidos siendo necesaria la asistencia de todos los miembros para que quede válidamente constituida la comisión.

En el caso de discrepancias en la aplicación de las jornadas u horas HOD, será la comisión paritaria la que dirimirá las mismas.

CAPÍTULO IV. Política Salarial

Artículo 10. Salarios

A partir de la firma del presente convenio, el salario base y el resto de complementos salariales fijos (complemento función, mejora voluntaria, ad personam, carencia incentivos, complemento categoría, complemento productividad...) que venían percibiendo los trabajadores pasarán a reestructurarse, pasando la nómina a estar estructurada en los siguientes conceptos salariales:

- Salario Base: por un importe equivalente al mínimo establecido en la tabla señalada en el presente artículo que corresponda a la categoría y nivel profesional del trabajador.
- Complemento personal: por un importe equivalente a la diferencia entre el salario fijo bruto anual que viniese percibiendo el trabajador a la firma del presente convenio, y el salario base establecido en la tabla. Este complemento personal tendrá la misma consideración a todos los efectos que el salario base.

Quedarán absorbidos y compensados todos los complementos salariales que no estén expresamente recogidos en este convenio Para toda la vigencia del Convenio, el salario base mínimo para cada uno de los grupos profesionales será el establecido a continuación:

GRUPOS	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	RETRIBUCIÓN ENTRADA	RETRIBUCIÓN A LOS 24 MESES	RETRIBUCIÓN A MÉRITO
Grupo 1	Dirección, Responsables De Área, Managers			
Grupo 2	Soporte Especialistas	23.000	27.000	28.500
Grupo 3	Coordinadores/As de Recursos	21.000	22.500	24.000
Grupo 4	Técnico/A de Mantenimiento 4.A	18.000	22.000	23.800
	Técnico/A de Mantenimiento 4.B	17.400	19.000	21.000
	Técnico/A de Mantenimiento 4.C	16.200	17.200	18.200
Grupo 5	Administración	19.800	20.800	22.300

10.1- Evolución de carrera y procedimiento de solicitud de revisión salarial

La evolución natural del desarrollo de carrera permitirá a la persona progresar a lo largo de la misma combinando grado de experiencia, conocimientos, desempeño y méritos.

Para facilitar el seguimiento de la evolución de carrera profesional dentro de un mismo puesto o nivel, se establecen, dentro de cada nivel profesional tres puntos de referencia salariales o subniveles:

- Subnivel 1 (Entrada): corresponde con la incorporación inicial a un puesto de trabajo en la Empresa.
- Subnivel 2 (a los 24 meses): En este subnivel estarán incluidas las situaciones en las que se haya ocupado el puesto de trabajo durante 24 meses continuados de permanencia en la empresa desde su incorporación.
- Subnivel 3 (Méritos):
 - Técnicos de Mantenimiento: Para la inclusión en este subnivel han de confluír los siguientes criterios:
 - Estar encuadrado en el subnivel 2 y tener al menos 2 evaluaciones del desempeño en este subnivel.
 - Estar en posesión de la certificación técnica T3 en los casos del grupo 4A y 4B o de la certificación técnica T1 en los casos del grupo 4C.

A propuesta del responsable directo, o a propuesta del trabajador se podrá solicitar que se efectúe la correspondiente prueba de acceso al Subnivel 3, una vez comprobado el cumplimiento de los requisitos antes mencionados.

Deberá obtener un resultado óptimo en las siguientes pruebas de acceso:

A. Pruebas técnicas:

- Cuestionario tipo test de conocimiento técnico y caso práctico.
- Valoraciones de las últimas inspecciones de Seguridad. (En lo referente a este apartado será consensuada con la RLT los criterios de valoración).
- Puntuación de la Sistemática de Control de equipos entregados a los técnicos.
- La valoración de estas pruebas supondrá un 75% de la nota final.

B. Entrevista personal:

- Evaluaciones del desempeño del subnivel 2
- Entrevista personal.

La valoración de estas dos últimas supondrá el 25% de la nota final.

Si la nota resultante de ambos supone más de un 75%, el/la trabajador/a tendrá acceso al subnivel 3.

Si la nota resultante de ambos supone menos de un 75%, continuará en el subnivel 2, teniendo que esperar al año siguiente a poder tener opción a acceder al subnivel 3.

- Personal Grupos 2,3 y 5: Se corresponde con aquellas situaciones en las que, estando incluido en el subnivel 2, se posee un conocimiento global y estratégico del puesto y del departamento en su conjunto y se han alcanzado notables logros en el desempeño de las funciones en objetivos y proyectos definidos.

Para la inclusión en este subnivel han de confluir los siguientes criterios:

- Estar encuadrado en el subnivel 2.
- Tener una valoración positiva en al menos 2 evaluaciones del desempeño en este subnivel (Política Evaluación y Desarrollo Profesional).

A propuesta del responsable directo, o a propuesta del trabajador se podrá solicitar que se efectúe la correspondiente prueba de acceso al Subnivel 3, una vez comprobado el cumplimiento de los requisitos antes mencionados.

Criterios de acceso:

- Podrán acceder anualmente al subnivel 3 un máximo del 15 % del personal encuadrando en el subnivel 2, en cada año de vigencia.
- No podrán acceder a la prueba de ascensos quienes hayan tenido una sanción calificada como grave en los dos años anteriores a dicha prueba.

Será la comisión paritaria del convenio la que velará por el cumplimiento de lo contenido en este artículo

Artículo 11. Incremento salarial

Se establecen los siguientes incrementos del salario base y del complemento personal para los años de vigencia de este convenio:

- Para el año 2017 se establecerá el incremento salarial de 1%, aplicable solo al personal que con la variación de tablas no haya experimentado actualización de su salario fijo bruto anual superior a 300€.
- Para el año 2018 se establecerá el incremento salarial del 1,1%.
- Para el año 2019 se establecerá el incremento salarial del 1,1%.

Artículo 12. Garantía salarial

Si una vez conocido el IPC real del año 2019, la suma de los IPC (s) reales de los años 2017, 2018 y 2019 fuese superior al 3%, los Salarios Base resultantes de aplicar los incrementos fijados en el artículo anterior se verán incrementadas en la diferencia entre dicho incremento aplicado y el IPC real acumulado de dichos ejercicios con el tope de un 1,5%.

Artículo 13. Horas extraordinarias

Para el grupo 4 de este convenio, las horas que excedan de la jornada anual se abonarán a razón de 13€ brutos hora para el grupo 4C y a razón de 16€ brutos hora para el grupo 4A y B.

Artículo 14. Complemento de disponibilidad

Para los trabajadores del Grupo 4A y 4B, como complemento de disponibilidad se abonarán 1.930 €/brutos anuales repartidos en 12 pagas mensuales, que hacen referencia a la disponibilidad de todas las HOD y a 100 primeras horas HOD. Por otro lado, el resto de HOD, las 190 horas restantes, se abonarán, cuando sean activadas, a razón de:

- 5€/brutos por hora de lunes a viernes, más el descanso pertinente.
- 9€/brutos por hora los días festivos, sábados y domingos, más el descanso pertinente.

Para los trabajadores del Grupo 4C, que de la jornada definida en este Convenio, tendrán 256 horas susceptibles de adaptarse a los ciclos productivos, se abonará un complemento de disponibilidad a razón de:

- 5€/brutos por hora de lunes a viernes, más el descanso pertinente.
- 80 €/brutos por cada día de trabajo en fin de semana y festivo.
- 200 €/brutos por prestar servicios durante un fin de semana completo (incompatible con el pago anterior de 80 €/brutos).

Artículo 15. Complemento antigüedad

El número de quinquenios será de cinco como máximo, respetándose las situaciones de aquellos trabajadores o trabajadoras que, a la entrada en vigor del presente convenio, tengan un número superior.

En caso de que haya trabajadores que, a la firma del presente Convenio tengan una antigüedad superior a 5 quinquenios, se les incluirá la diferencia generada hasta alcanzar el máximo en un "complemento Ad personam", que tendrá naturaleza no absorbible ni compensable y revalorizable en los mismos términos que el complemento de antigüedad .

Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del mes siguiente al que se cumpla cada quinquenio.

La cuantía del quinquenio será para todos los años de vigencia del convenio (2017, 2018 y 2019) son las siguientes:

GRUPO	€/MES 14 PAGAS	ANUAL
1	31,98	447,72
2	29,1	407,4
3	26,79	375,06
4	23,89	334,46
5	23,33	326,62

Artículo 16. Complemento Grandes Correctivos

Para la realización de trabajos de grandes correctivos que de manera puntual realicen trabajadores del Grupo 4 B o C, se abonará un complemento de actividad, del 20% del salario bruto del trabajador por día efectivo de dicho trabajo.

Artículo 17. Retribución Flexible

Todo el ámbito personal de este convenio podrá beneficiarse de los servicios y productos de Gamesa Flex, dentro de la política de beneficios de Siemens Gamesa en consonancia a las políticas fiscales vigentes en cada momento.

CAPÍTULO V. Permisos y Licencias

Artículo 18. Permisos retribuidos

El trabajador o trabajadora, previo aviso y justificación, tendrá derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos siguientes:

- a) Por el tiempo necesario para la asistencia a consulta médica de especialistas: debiendo el/la trabajador/a presentar posteriormente justificante médico que indique la hora de la cita y la hora de salida de la consulta del especialista. Esta licencia retribuida es exclusivamente para consultas médicas de especialistas para el propio trabajador y no para familiares.
- b) Asistencia a consulta médica general o de cabecera; por el tiempo necesario, hasta dieciséis horas anuales.

Este derecho podrá ser utilizado, además de para el propio trabajador, para el acompañamiento de consulta médica o de especialista de cónyuge e hijos de hasta 14 años o que sufran una discapacidad certificada cualquiera que sea su edad.

En ningún caso el ejercicio del derecho excederá de las dieciséis horas por empleado y año.

c) Un día natural por matrimonio de padres, hijos o hermanos.

d) Cuatro días naturales por nacimiento de hijo. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas/día. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas/día, con la disminución proporcional del salario. En el caso nacimiento del hijo por cesárea y previa justificación de la intervención se añadirán dos días naturales más.

e) Dos días naturales por enfermedad grave u hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (hijos políticos, nietos y nietos políticos, padres y padres políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos). En caso de Hospitalización de familiares de primer grado, los dos días de permiso se podrán disfrutar mientras dure la hospitalización. En caso de cónyuge e hijos el permiso podrá ampliarse hasta un máximo de 3 días mientras dure el ingreso.

f) Cinco días naturales, por defunción de cónyuge o hijos. En el caso de que, dentro de los 5 días naturales, 4 o más sean no laborables, se añadirán 2 días laborales.

g) Tres días naturales por fallecimiento de padres, hijos políticos y padres políticos

h) Dos días naturales por fallecimiento de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad (nietos y nietos políticos, abuelos y abuelos políticos, hermanos y hermanos políticos).

i) Quince días naturales por matrimonio del trabajador o trabajadora. Será de aplicación también a las parejas que se constituyan como Pareja de Hecho debidamente acreditado. Esta licencia, en el caso de pareja de hecho, sólo se podrá conceder cada 6 años. Los trabajadores que hayan disfrutado de la licencia por inscripción como pareja de hecho, no podrán disfrutarla a su vez para esa misma unión por matrimonio.

j) Por traslado de domicilio habitual, 1 día natural, siendo 2 días naturales en el caso que el traslado se deba a petición de la empresa y sea superior a 1 año.

k) Por el tiempo indispensable, por acudir a exámenes oficiales de formación académica o profesional.

l) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del ET. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

m) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

n) Por el tiempo indispensable en los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo para la trabajadora. En el caso de las técnicas de preparación al parto, para el cónyuge el permiso tendrá carácter recuperable.

ñ) Por el tiempo indispensable, en los casos de adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación para la realización de los informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad siempre que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

En los casos de enfermedad grave o fallecimiento a que se refieren los apartados e) f), g) y h) producidos a 160km de distancia del domicilio del empleado, el tiempo de licencia será de 2 días naturales más.

Los tiempos señalados en los apartados a) y b) de este artículo se entienden, exclusivamente, para la cobertura de los servicios que presta la Seguridad Social.

En los supuestos contemplados anteriormente, se reconocerá el derecho a la licencia retribuida, tanto a matrimonios como a parejas de hecho que acrediten su inscripción legal en el Registro Oficial competente.

Artículo 19. Plan de Igualdad y Medidas de Conciliación

Se estará a lo dispuesto en el Plan de Igualdad de Siemens Gamesa o el vigente en cada momento.

Permisos no retribuidos:

En relación a los permisos no retribuidos, se remitirá también al Plan de Igualdad de Siemens Gamesa.

CAPÍTULO VI. Beneficios Sociales

Artículo 20. Incapacidad Temporal

En los casos de incapacidad temporal derivados de contingencias profesionales (accidente de trabajo o enfermedad profesional) la empresa abonará un complemento, adicional a la prestación de la Seguridad Social, que garantice el 100% del salario fijo bruto desde el primer día de la baja.

En los casos de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (enfermedad común o accidente no laboral) la empresa abonará un complemento, adicional a la prestación de la Seguridad Social que garantice el 100% del salario fijo bruto a partir del 16^a día (inclusive) del proceso de baja médica.

En aplicación de la legislación vigente, será requisito indispensable, para percibir el complemento a la prestación de la seguridad social, entregar el parte de baja, y los partes de confirmación, en un plazo máximo de tres días desde la fecha de su expedición, salvo en el caso de alta que deberá ser remitido a la empresa en el plazo máximo de las 24 horas siguientes.

CAPÍTULO VII. Régimen Disciplinario

Se entiende por faltas, las acciones u omisiones de los trabajadores y trabajadoras que supongan un incumplimiento de sus deberes laborales.

Artículo 21. Criterios generales

1. Las empresas podrán sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones que supongan infracciones o incumplimientos laborales de los trabajadores y trabajadoras, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.
2. La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador o trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.
3. La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y, en su caso, a la representación sindical cuando afecte a sus afiliados, y el empresario tenga conocimiento de dicha afiliación, de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.
4. Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma solo se podrá dilatar hasta sesenta días naturales después de la firmeza de la sanción.
5. En caso de no impugnación, el plazo será de noventa días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

6. Las faltas se clasificarán en atención a su trascendencia o intención en leve, grave o muy grave.

7. Las sanciones siempre podrán ser impugnadas por el trabajador ante la jurisdicción competente, dentro de los veinte días hábiles siguientes a su imposición, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

8. En los casos de acoso y de abuso de autoridad, con carácter previo a la imposición de la sanción, se seguirá el protocolo de acoso vigente de la compañía.

Artículo 22. Faltas leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada, en la entrada o en la salida del trabajo, de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b. La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.

c. No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo.

d. El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.

e. Los deterioros en la conservación o en el mantenimiento de los equipos, vestuario, herramientas, EPI's y material de trabajo o bienes de empresa en general de los que se fuera responsable.

f. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.

g. No comunicar en su debido momento los cambios sobre datos familiares o personales que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración Tributaria, siempre que no se produzca perjuicio a la empresa.

h. Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de quien se dependa, orgánica o jerárquicamente en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas o los clientes.

i. La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

j. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que pueda entrañar algún riesgo, aunque sea leve, para sí mismo, para el resto de la plantilla o terceras personas.

k. La presentación con más de 2 días laborales de retraso, sin causa justificada, de los informes, Órdenes de Trabajo y demás requeridos por la Empresa.

l. La presentación con más de 5 días naturales de retraso de los justificantes de los permisos retribuidos.

m. Será de obligado cumplimiento la presentación de los partes de baja y de confirmación en un plazo máximo de tres días desde la fecha de su expedición, salvo en el caso de alta que deberá ser remitido a la empresa en el plazo máximo de las 24 horas siguientes.

Artículo 23. Faltas graves

Se consideran faltas graves las siguientes:

a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el período de un mes.

b. La inasistencia no justificada al trabajo de dos días consecutivos o de cuatro alternos, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo, cuando ésta afectará al relevo de un

compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia, se ocasione perjuicio de alguna consideración a la empresa.

c. El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d. La utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo electrónico, internet, intranet, etc.), para fines distintos de los relacionados con el contenido de la prestación laboral, tanto dentro como fuera de la jornada laboral, cuando del tiempo empleado en esta utilización pueda inferirse una dejación o abandono de funciones inherentes al trabajo.

e. El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada y aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio a la empresa y/o a la plantilla.

f. La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g. Suplantar o permitir ser suplantado, alterando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones en materia laboral. Se exceptuarán aquellos casos en los que implique, para quien la recibe, un riesgo para la vida o salud, o bien, sea debido a un abuso de autoridad.

i. La negligencia, o imprudencia, en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o comportase riesgo de accidente para las personas.

j. La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

k. La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

l. La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.

m. Discutir de forma inapropiada con el resto de la plantilla, clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

n. Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

o. La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas no habitual en el trabajo, repercutiendo negativamente en su trabajo o si constituye un riesgo en el nivel de protección de la seguridad y salud propia y del resto de las personas.

p. Incumplir la prohibición expresa de fumar en el centro de trabajo.

q. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, cuando tal incumplimiento origine riesgos y daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

r. El falseamiento de reportes de trabajo, Ordenes de Trabajo, formularios de kilometrajes, justificantes de gastos mensuales, partes de baja y justificantes de permisos retribuidos.

s. Los deterioros graves en la conservación o en el mantenimiento de los EPI's.

Artículo 24. Faltas muy graves

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a. La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el período de seis meses, o bien más de veinte en un año.
- b. La inasistencia no justificada al trabajo durante tres o más días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.
- c. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- d. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.
- e. El abandono del servicio o puesto de trabajo, así como del puesto de mando y/o responsabilidad sobre las personas o los equipos, sin causa justificada, si como consecuencia del mismo se ocasionase un grave perjuicio a la empresa, a la plantilla, pusiese en grave peligro la seguridad o fuese causa de accidente.
- f. La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- g. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- h. Las riñas, los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a cualquier persona relacionada con la empresa, en el centro de trabajo.
- i. Violación de los secretos de obligada confidencialidad, el de correspondencia o documentos reservados de la empresa, debidamente advertida, revelándolo a personas u organizaciones ajenas a la misma, cuando se pudiera causar perjuicios graves a la empresa.
- j. La negligencia, o imprudencia en el trabajo que cause accidente grave, siempre que de ello se derive perjuicio grave para la empresa o comporte accidente para las personas.
- k. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.
- l. La desobediencia a las instrucciones de las personas de quien se dependa orgánica y/o jerárquicamente en el ejercicio de sus funciones, en materia laboral, si implicase un perjuicio muy grave para la empresa o para el resto de la plantilla, salvo que entrañe riesgo para la vida o la salud de éste, o bien sea debido a abuso de autoridad.
- m. Acoso sexual, identificable por la situación en que se produce cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. En un supuesto de acoso sexual, se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una situación agravante de aquella.
- n. Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
- o. El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de

una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo y o segregador.

p. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el art. 29 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un accidente laboral grave para sí mismo, para sus compañeros o terceras personas.

q. El abuso de autoridad: tendrán tal consideración los actos realizados por personal directivo, puestos de jefatura o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales y con perjuicio para el trabajador.

r. La desconexión o manipulación del dispositivo GPS con el objeto de obstaculizar o falsear la información obtenida a través de estos dispositivos.

s. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos deliberadamente en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, materiales, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

Artículo 25. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves:

- Amonestación por escrito.

- Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.

- Despido.

Artículo 26. Prescripción

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: Diez días.

Faltas graves: Veinte días.

Faltas muy graves: Sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VIII. Desplazamientos

Artículo 27. Movilidad internacional

Al ámbito personal de este convenio le aplicará la política de movilidad internacional vigente en SGRE en cada momento.

Artículo 28. Desplazamientos, manutención y gastos de locomoción

Ayuda a la comida.

El trabajador percibirá 13 € en concepto de ayuda a la comida por día efectivo de trabajo, como compensación por manutención por la rotación por los distintos parques eólicos de su zona solo para los Empleado y empleadas de los grupos 3 y 4 con contrato vigente a la firma del convenio. Para los empleado/as contratados con posterioridad a la firma del presente convenio para tener derecho a este complemento deberá de trabajar a jornada partida. Esta ayuda a la comida será efectiva para la vigencia del convenio siempre y cuando el IPC acumulado de los 3 años de

vigencia del mismo no sea superior al 4%, siendo superior se revalorizará esta dieta hasta un tope del 6%.

A partir del registro del Convenio, para el personal en jornada partida, que pertenezcan a los centros de trabajo corporativos de la compañía (entendiendo como centros corporativos las oficinas centrales de SGRE en Pamplona, Zamudio y Madrid) se aplicará un sistema de ayuda a la comida de 7,5€ por día efectivo de trabajo.

En el caso de que esta ayuda a la comida se implante en los distintos RFO del departamento de servicios de SGRE GEOL, automáticamente se implantara en los Services Center de SGRE 9Ren.

Desplazamiento.

Se entiende por desplazamiento el destino temporal del trabajador a un lugar distinto de su zona geográfica de actuación asignada, que requiera pernoctación fuera de su residencia habitual. Como norma general, en aquellos casos en los que el desplazamiento requiera un tiempo superior a 2 horas, será obligatorio pernoctar en el lugar de destino, salvo en aquellas situaciones en que la hora de finalización de los trabajos permita regresar al domicilio respetando, en todo caso, el descanso entre jornadas.

Pernocta.

Para el grupo 4, cuando por razones de la actividad, sea necesario que el trabajador pernocte fuera de su domicilio se abonará una dieta completa por manutención de 40€ brutos, para toda la vigencia del convenio, por otro lado, SGRE 9Ren, gestionará las reservas y asumirá el alojamiento necesario para la pernocta.

Para el personal de oficina, en los casos de desplazamiento fuera del centro de trabajo se irá a régimen de gastos pagados.

Kilometraje.

Los trabajadores y trabajadoras que, por necesidades de la empresa, tengan que realizar viajes o desplazamientos con su propio vehículo, percibirán, como gastos de locomoción y durante la vigencia del presente convenio, la cantidad de 0,32 € / km.

CAPÍTULO IX. Comisión Paritaria

Artículo 29. Comisión Paritaria

A los siete días del registro del presente Convenio, se constituirá una comisión formada por un máximo de 6 miembros, 3 por la parte social y 3 por la parte empresarial. Las partes podrán asistir acompañadas por un máximo de dos asesores.

Esta comisión paritaria será el órgano de interpretación, seguimiento y control del cumplimiento del Convenio Colectivo de SGRE 9Ren,

Solicitada la convocatoria de manera formal por cualquiera de las dos partes de dicha Comisión, ésta deberá reunirse en el plazo máximo de diez días hábiles. A la comunicación, se acompañará escrito donde se plantee la cuestión objeto de interpretación.

Preavisando con antelación suficiente, los miembros de la comisión podrán ser sustituidos. La Comisión Paritaria se reunirá siempre que 1/3 de cualquiera de las representaciones lo solicite en virtud de las competencias atribuidas.

Para que los acuerdos de la comisión paritaria tengan validez deberán ser refrendados por el 51% de los votos de cada representación y se dará respuesta en el plazo máximo de 2 meses.

Son funciones de la Comisión Paritaria:

1. Resolución de incidencias, dudas y divergencias en relación con la aplicación e interpretación de los artículos del convenio colectivo de SGRE 9Ren.
2. Vigilancia del cumplimiento de los términos y condiciones pactados en el convenio colectivo.

3. Conciliación previa y obligatoria a la vía administrativa y judicial ante la interposición de conflictos colectivos que surjan en la empresa por la aplicación o interpretación del convenio colectivo.
4. Mediación: La comisión paritaria podrá constituirse en órgano mediador ante el conflicto colectivo, pudiéndose solicitar la mediación de mutuo acuerdo o a instancia de parte.

Con respecto a la inaplicación de las materias que regula el art. 82.3 ET, se acuerda que no se realizará por parte de la empresa esta medida sin previa consulta, información y negociación con la Comisión Paritaria, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el art. 86.1 ET. Comisión Paritaria será con la que se negociará la inaplicación o la renegociación del Convenio Colectivo como la parte legitimada para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Se acuerda que la solución de conflictos laborales no solventados en la Comisión Paritaria, se sometan a la intervención del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, sin que ello suponga renunciar a los órganos jurisdiccionales correspondientes, en virtud de lo dispuesto en el artículo 85.3, apartados c) y e), del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO X. Política de Contratación

Artículo 30. Sistemas de contratación - Vacantes

La Empresa se ajustará a lo establecido en la legislación vigente sobre las nuevas formas de contratación si bien establece que se potencie la contratación indefinida de los contratos temporales.

Se estará a lo vigente en los procedimientos de selección de Siemens Gamesa Renewable Energy.

Artículo 31. Periodo de prueba

Los trabajadores de nuevo ingreso, cualquiera que sea la modalidad contractual, podrán ser objeto de un período de prueba siempre que se pacte por escrito, cuya duración máxima será:

- Grupo Profesional 2 y 3: 6 meses
- Grupo Profesional 4 y 5: 1 meses

Artículo 32. Ceses voluntarios

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la empresa conforme al preaviso establecido a continuación y mediante escrito.

Salvo que en los contratos individuales estén establecidos otros plazos, los preavisos son los que se indican a continuación:

- Grupo Profesional 2 y 3: 1 mes
- Grupo Profesional 4 y 5: 15 días

CAPÍTULO XI

Uso de los Bienes, Herramientas y Medios Técnicos y Herramientas Informáticas

Artículo 33. Herramientas y Medios Técnicos

Debido a la actividad principal que se desarrolla en SGRE 9Ren, mantenimiento de parques eólicos, y las medidas y políticas de seguridad y en materia de prevención de riesgos laborales que la empresa desarrolla para ello, siendo las partes conscientes de la importancia que el uso de las nuevas tecnologías tiene para la actividad y de la importancia de buen uso de las herramientas y

medios técnicos que ésta pone a disposición de sus empleados, acuerdan regular los siguientes principios:

1. SGRE 9Ren podrá controlar el uso de las herramientas informáticas y herramientas y medios técnicos que pone a disposición del trabajador/a respetando los derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente el derecho al secreto de las comunicaciones y de la intimidad y dignidad de los trabajadores y trabajadoras.
2. Teniendo en cuenta la dispersión geográfica de nuestra plantilla y que la realización del trabajo en muchas ocasiones se realiza en lugares remotos y dado que la actividad empresarial es desempeñada mediante la visita personal a los parques eólicos, que requieren de un equipo de mantenimiento en cada caso, el empresario, podrá adoptar medidas de control, a través de sistemas informáticos, proporcionales al riesgo existente sobre la actividad desempeñada por sus empleados.
3. Adicionalmente, la empresa estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD).

CAPÍTULO XII. Responsabilidad Social Corporativa

Artículo 34. Responsabilidad Social Corporativa

La contribución de la Compañía al desarrollo sostenible se materializa mediante unos principios y unas prácticas de responsabilidad social que atienden las necesidades y las expectativas de sus grupos de interés.

Fiel al objetivo empresarial de generar riqueza y bienestar para la sociedad, la Compañía adopta una ética empresarial responsable cuya formulación se recoge su Política de Responsabilidad Social Corporativa.

En este marco, la empresa reconoce a los representantes de los trabajadores como grupo de interés relevante y abre los compromisos establecidos en su política de RSC a los marcos de diálogo social que se establecen en el presente convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Jornada anual.

Además de lo señalado en el Artículo 6 (Jornada Anual) se establece una jornada de referencia superior en 4 horas a la antes señalada, que la empresa establece durante la duración del presente convenio, y como medida dirigida a mejorar la competitividad de la compañía.

Esta medida tiene una vigencia limitada a la vigencia del presente Convenio, y está descrita y acordada en el Acta de 19-20 de julio de 2017, en su artículo 14 párrafo primero.

(03/24.916/18)

