

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 17** *RESOLUCIÓN de 4 de mayo de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Siemens Gamesa Renewable Energy 9Ren, S. L. (Código número 28102181012018).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la Empresa Siemens Gamesa Renewable Energy 9Ren, S. L., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 21 de diciembre de 2020, 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 con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, 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.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 4 de mayo de 2021.—El Director General de Trabajo, Álvaro Rodríguez de la Calle.

II CONVENIO COLECTIVO SGRE 9REN**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 ésta.

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.

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 2020, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2022.

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 2022, comprometiéndose las mismas a constituir la comisión negociadora antes del 30 de noviembre de 2022.

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 mantendrán 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 los técnicos de mantenimiento, la empresa requerirá las certificaciones de capacitación que correspondan y estarán alineadas, para cada caso, con las definidas a nivel global en la compañía.

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 4	TEAM LEADER
	SPECIALIST TECHNICIAN (GGCC, PEM, MULTIS)
	TROUBLESHOOTER TECHNICIAN
	MAINTENANCE TECHNICIAN

GRUPO 4: TECNICO DE MANTENIMIENTO

En este grupo se incluye a aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de forma habitual, que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento, comportando la responsabilidad de los mismos, 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.

Actúan en procesos y operaciones técnicas funcionalmente definidos, de acuerdo con pautas y procedimientos establecidos por la Compañía.

TEAM LEADER (TL)

Son aquellos técnicos con competencias técnicas y de gestión específicas para la realización de trabajos de diferentes especialidades y coordinación de los mismos, como son: Grandes Correctivos, Puesta en Marcha, Correctivos, Preventivos, Multiplicadoras y otras análogas.

La inclusión en este Grupo Profesional vendrá determinada por la cualificación teórica que supone el haber completado todo el itinerario formativo establecido al efecto en el Grupo Siemens Gamesa para este colectivo, así como por haber alcanzado determinadas cotas de experiencia práctica demostrada en el puesto de trabajo, conforme a su cualificación formativa.

Dentro de este Grupo Profesional se establecen los siguientes 3 Niveles:

- Nivel 2 (Competencia): Se corresponde con la posesión acreditada de la capacitación formativa acreditada, establecida al efecto por la compañía. Para la inclusión en este nivel se ha de alcanzar un cierto grado de autonomía en la posición.
- Nivel 3 (Avanzado): Se corresponde con la posesión acreditada de la capacitación formativa acreditada, establecida al efecto por la compañía. Requiere, además, haber ocupado por un tiempo, no menor, a 5 años continuados esta posición. Para la inclusión en este nivel se ha de alcanzar un cierto grado de autonomía en la posición.
- Nivel 4 (Appointed Person): Se corresponde con la posesión de la capacitación formativa acreditada y establecida al efecto por la compañía, dentro del itinerario formativo correspondiente. Implica la situación de dominio metodológico y experiencia plenos en la función. Dada su condición de experto actúa como formador y evaluador.

Para realizar la función de evaluador, habrá de ser designado a propuesta de su responsable. Tras esta designación, cuya aceptación es voluntaria, deberá realizar el plan de formación específico identificado en el marco global de la compañía para obtener este rol, así como la fase de entrevista.

En calidad de evaluador, realizará evaluaciones a los candidatos, planificará las tareas a realizar por los mismos, y verificará y validará la adquisición de los conocimientos y experiencia precisos, para candidatos de la posición de Team Leader, conforme a lo recogido en el marco global.

SPECIALIST TECHNICIAN (ST)

Son aquellos técnicos con competencias técnicas específicas para la realización de trabajos de diferentes especialidades y coordinación de los mismos, como son: Grandes Correctivos, Puesta en Marcha, Multiplicadoras y otras análogas.

La inclusión en este Grupo Profesional vendrá determinada por la cualificación teórica que supone el haber completado todo el itinerario formativo establecido al efecto en el Grupo Siemens

Gamesa para este colectivo, así como por haber alcanzado determinadas cotas de experiencia práctica demostrada en el puesto de trabajo, conforme a su cualificación formativa.

Dentro de este Grupo Profesional se establecen los siguientes 4 Niveles:

- Nivel 1 (Entrada): Se corresponde con la posesión acreditada de la capacitación formativa inicial acreditada, establecida al efecto por la compañía, dentro del itinerario formativo correspondiente. Ha de tener completada la formación mínima para un basic technician (cuya duración aproximada es de entre 4 y 6 semanas) y la formación mínima para un maintenance technician (cuya duración aproximada es de entre 6 y 12 meses).
- Nivel 2 (Competencia): Se corresponde con la posesión acreditada de la capacitación formativa acreditada, establecida al efecto por la compañía. Requiere, además, haber ocupado el nivel 1 por un periodo de 24 meses continuados. Para la inclusión en este nivel se ha de alcanzar un cierto grado de autonomía en la posición.
- Nivel 3 (Avanzado): Se corresponde con la posesión acreditada de la capacitación formativa acreditada, establecida al efecto por la compañía. Requiere, además, haber ocupado por un tiempo, no menor, a 5 años continuados esta posición. Para la inclusión en este nivel se ha de alcanzar un cierto grado de autonomía en la posición.
- Nivel 4 (Appointed Person): Se corresponde con la posesión de la capacitación formativa acreditada y establecida al efecto por la compañía, dentro del itinerario formativo correspondiente. Implica la situación de dominio metodológico y experiencia plenos en la función. Dada su condición de experto actúa como formador y evaluador.

Para realizar la función de evaluador, habrá de ser designado a propuesta de su responsable. Tras esta designación, cuya aceptación es voluntaria, deberá realizar el plan de formación específico identificado en el marco global de la compañía para obtener este rol, así como la fase de entrevista.

En calidad de evaluador, realizará evaluaciones a los candidatos, planificará las tareas a realizar por los mismos, y verificará y validará la adquisición de los conocimientos y experiencia precisos, para candidatos de la posición de Specialist Technician, conforme a lo recogido en el marco global.

TROUBLESHOOTER TECHNICIAN (TS)

Son técnicos con competencias avanzadas para resolver complejos desafíos técnicos, que garantizan un servicio de calidad y alto rendimiento. Lideran equipos en la búsqueda de fallos y resolución de problemas, forman y validan la aplicación práctica en el puesto de trabajo del conocimiento teórico adquirido por aquellos que avanzan al rol de troubleshooter technician.

Son aquellos técnicos que realizan, principalmente, trabajos de mantenimiento correctivo avanzado.

La inclusión en este Grupo Profesional vendrá determinada por la alta cualificación teórica que supone el haber completado todo el itinerario formativo establecido al efecto en el Grupo Siemens Gamesa para este colectivo, así como por haber alcanzado altas cotas de experiencia práctica demostrada en el puesto de trabajo, conforme a su cualificación formativa.

Dentro de este Grupo Profesional se establecen los siguientes 4 Niveles:

- Nivel 1 (Entrada): Se corresponde con la posesión de la capacitación formativa inicial acreditada y establecida al efecto por la compañía, dentro del itinerario formativo correspondiente. Además, ha de tener completado el Paso 1 "On the Job Training" o TSR Basic (Task Specific Requirements), es decir, ha de tener completada la formación mínima para un basic technician, maintenance technician y troubleshooter technician.
- Nivel 2 (Competencia): Se corresponde con la posesión de la capacitación formativa acreditada y establecida al efecto por la compañía, dentro del itinerario formativo correspondiente. Requiere, además, haber ocupado el nivel 1 por un periodo de 24 meses continuados. Para la inclusión en este nivel se ha de alcanzar un cierto grado de autonomía en la posición, además de conocer y demostrar amplias facultades en el manejo de diferentes tecnologías.
- Nivel 3 (Avanzado): Se corresponde con la posesión de la capacitación formativa acreditada y establecida al efecto por la compañía, dentro del itinerario formativo correspondiente. Requiere, además, haber ocupado por un tiempo, no menor, a 5 años continuados esta posición. Para la inclusión en este nivel se ha de alcanzar un cierto grado de autonomía en la posición, además de conocer y demostrar amplias facultades en el manejo de diferentes tecnologías.
- Nivel 4 (Appointed Person): Se corresponde con la posesión de la capacitación formativa acreditada y establecida al efecto por la compañía, dentro del itinerario formativo corres-

pondiente. Implica la situación de dominio metodológico y experiencia plenos en la función. Dada su condición de experto actúa como formador y evaluador.

Para realizar la función de evaluador, habrá de ser designado a propuesta de su responsable. Tras esta designación, cuya aceptación será voluntaria, deberá realizar el plan de formación específico identificado en el marco global de la compañía para obtener este rol, así como la fase de entrevista.

En calidad de evaluador, realizará evaluaciones a los candidatos, planificará las tareas a realizar por los mismos, y verificará y validará la adquisición de los conocimientos y experiencia precisos, tanto para candidatos de la posición de Maintenance Technician como para la de Troubleshooter, conforme a lo recogido en el marco global.

MAINTENANCE TECHNICIAN (MT)

La inclusión en este Grupo Profesional vendrá determinada por la cualificación teórica que supone el haber completado todo el itinerario formativo establecido en el Grupo Siemens Gamesa para este colectivo, así como por haber alcanzado determinadas cotas de experiencia práctica demostrada en el puesto de trabajo, conforme a su cualificación formativa.

Son aquellos técnicos que realizan, principalmente, trabajos de mantenimiento preventivo/correctivo planificados.

Dentro de este Grupo Profesional se establecen los siguientes 4 Niveles:

- Nivel 1 (Entrada): Se corresponde con la posesión de la capacitación formativa inicial acreditada, establecida al efecto por la compañía, dentro del itinerario formativo correspondiente. La inclusión en este nivel indica que el técnico precisa la colaboración de un experto/superior o, al menos, un cierto nivel de supervisión, para desempeñar las principales tareas de la función. Ha de tener completada la formación mínima para un basic technician (cuya duración aproximada es de entre 4 y 6 semanas) y la formación mínima para un maintenance technician (cuya duración aproximada es de entre 6 y 12 meses).
- Nivel 2 (Competencia): Se corresponde con la posesión de la capacitación formativa acreditada, establecida al efecto por la compañía, dentro del itinerario formativo correspondiente. Requiere, además, haber ocupado el nivel 1 por un periodo de 24 meses continuados. Para la inclusión en este nivel se ha de alcanzar un cierto grado de autonomía en el desempeño de las principales tareas de la función.
- Nivel 3 (Avanzado): Se corresponde con la posesión de la capacitación formativa acreditada, establecida al efecto por la compañía, dentro del correspondiente itinerario formativo. Requiere, además, haber ocupado por un tiempo, no menor, a 5 años continuados esta posición. Para la inclusión en este nivel se ha de alcanzar un cierto grado de autonomía en el desempeño de las principales tareas de la función.
- Nivel 4 (Appointed Person): Se corresponde con la posesión de la capacitación formativa acreditada y establecida al efecto por la compañía, dentro del itinerario formativo correspondiente. Implica la situación de dominio metodológico y experiencia plenos en la función. Dada su condición de experto actúa como formador y evaluador.

Para realizar la función de evaluador, habrá de ser designado a propuesta de su responsable. Tras esta designación, cuya aceptación será voluntaria, deberá realizar el plan de formación específico identificado en el marco global de la compañía para obtener este rol, así como la fase de entrevista.

En calidad de evaluador, realizará evaluaciones a los candidatos, planificará las tareas a realizar por los mismos, y verificará y validará la adquisición de los conocimientos y experiencia precisos, para candidatos de la posición de Maintenance Technician, conforme a lo recogido en el marco global.

Capítulo III

Jornada

Artículo 6.- Jornada

Para los años de vigencia del presente Convenio, la jornada laboral anual será de 1.764 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.

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/reten, la disponibilidad se abonará a razón de 70 euros 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:

- 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.
- 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, tanto a la ida como a la vuelta.
- El desplazamiento entre parques siempre se computará como tiempo efectivo de trabajo.
- Para desplazamientos con pernocta, se estará a lo regulado en artículo 31.3 Desplazamientos.

6.1. Jornada. Trabajos Puesta en Marcha (PEM)

El técnico de puesta en marcha tendrá asignado uno o varios proyectos, dentro de la organización de los trabajos de puesta en marcha.

Con motivo de la asignación de los diferentes proyectos de actividad, tanto nacionales como internacionales, el técnico de puesta en marcha efectuará los desplazamientos temporales necesarios para la prestación del servicio en las distintas zonas donde se ubiquen los proyectos asignados.

La jornada de trabajo se iniciará cuando el técnico de puesta en marcha se presente en el parque eólico o subestación donde ha de prestar sus servicios, con las siguientes particularidades:

- El tiempo invertido en el desplazamiento desde el domicilio del técnico hasta el parque eólico donde ha de prestar sus servicios no computará como tiempo de trabajo efectivo, siempre que aquel no exceda de los 60 primeros minutos, sin poder acumularse, tanto si se refiere a la ida como al regreso.
- Si por razones de la actividad el técnico está desplazado y ha de pernoctar fuera de su domicilio, a efectos de lo previsto en el párrafo anterior, se considerará domicilio el correspondiente al establecimiento de hostelería donde se encuentre alojado (hotel, apartamento, etc...)

Como norma general, los desplazamientos motivados por la actividad deberán realizarse dentro de la jornada laboral.

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 1 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 será 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, por accidente de trabajo, como por nacimiento, las vacaciones podrán disfrutarse en ejercicios posteriores.

No se podrán planificar guardias/retenes en aquellas semanas en que el técnico tenga vacaciones programadas.

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 18:00 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.
- De manera habitual, en los casos en que haya que definir turnos, se tendrán de referencia los siguientes horarios: Los turnos de mañana comenzarán entre las 7:00 h y 8:00 h de la mañana y los de tarde entre las 13:30 h y las 14:00 h en todo caso. En caso de que, por necesidades del cliente, sea necesario definir un horario diferente, se comunicará y/o dialogará previamente con la RLT.

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

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, salvo acuerdo entre las partes.

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 las distintas especialidades.

La empresa establecerá un cuadrante anual 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 4 que no estén encuadrados en los equipos de GGCC y PEM tendrán, dentro de la jornada anual 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 Domingo con una jornada diaria máxima de 10 horas (8HN + 2 HOD/día).

Las HOD se podrán prestar por correctivo no planificado por máquina parada, por trabajos excepcionales no planificados en fin de semana u otras causas de fuerza mayor del cliente, tanto si su realización se precisa de lunes a viernes como si se requiere en fin de semana o festivo, y por necesidad de realizar trabajos de apoyo a grandes correctivos, de lunes a viernes.

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, pernoctará en el lugar de destino, cuando no esté en su zona geográfica de referencia. En este caso el desplazamiento se considerará desplazamiento con pernocta y se estará expuesto a lo establecido en el artículo 31.3 Desplazamientos.

La empresa establecerá el cuadrante anual 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 a la RLT y a los interesados. Asimismo, dicho cuadrante reflejará la previsión de los

días de descanso planificados que cada empleado disfrutará, como compensación de las HODs realizadas. En cuanto a la planificación de guardias se podrán realizar cambios con un mes de preaviso o con acuerdo entre las partes. En caso de activación de guardia durante el sábado y domingo, ambos incluidos, se descansará automáticamente el viernes siguiente.

Los días de descanso correspondientes se planificarán a razón de un mínimo de 1 jornada y un máximo de 2, en la siguiente semana tras la planificación de la guardia y deberán coincidir con el jueves y viernes inmediatamente posteriores a la situación de guardia en fin de semana.

En aquellos casos donde haya más de una pareja de guardia el mismo fin de semana, el descanso se planificará en jueves y viernes conforme a lo establecido en el párrafo anterior o en lunes y martes posteriores (al jueves y viernes), con objeto de garantizar los recursos mínimos activos en parque. (No inferior a las 2/3 partes de recursos activos).

La previsión del número de horas HOD determinará el número de jornadas de descanso en la/s siguiente/s semana/s, es decir, una o dos.

Los descansos planificados podrán ser modificados por acuerdo entre empresa y trabajador.

El número de horas disfrutadas de descanso que superen las de activación, se computarán como HOD negativas.

En el periodo estival comprendido del 15 de junio al 15 de septiembre de cada año no se planificarán descansos según el procedimiento anteriormente establecido.

El procedimiento de planificación de descansos señalado en los párrafos anteriores podrá verse alterado por la empresa cuando se produzcan situaciones de absentismo motivadas por bajas IT y permisos retribuidos de corta duración.

Asimismo, en aquellas zonas donde, por las características particulares, por el número de recursos disponibles (2 parejas o menos) o por situaciones imprevistas, no resulte posible planificar estos descansos conforme al procedimiento anterior, la empresa podrá plantear soluciones a medida para solventar las particularidades de cada zona. En aquellas zonas donde haya 2 parejas o menos se establecerá un sistema diferente de descansos, basado en la devolución de jornadas de descanso por semanas completas.

A la finalización de cada trimestre se comprobará la situación de cada técnico, en cuanto a horas de activación y jornadas de descanso y se harán las regularizaciones correspondientes en el siguiente trimestre. Estas regularizaciones tendrán un preaviso mínimo de 1 mes.

- 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 el en 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 1 mes (31 Enero). 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 (octubre-noviembre-diciembre) que podrán cancelarse en el siguiente ejercicio con el límite del 31 enero. 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 y/o con acuerdo entre las partes.

Los trimestres se distribuirán de la siguiente manera:

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

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 enero al 31 de diciembre). Las horas no flexibilizadas antes del 31 de Diciembre incluido 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 mes de enero del año N+1, 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:

- 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.

8.1.2. 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, por necesidad de realizar trabajos de apoyo a grandes correctivos u otras causas 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. Estos cuadrantes incluirán también los descansos planificados por situación de guardia/retén. (La activación se hará efectiva por parte del telemando de Siemens Gamesa)

La activación de la guardia tendrá lugar entre las 8:30 h y las 18:00 h. Esta franja horaria comprende el periodo de tiempo de activación de la guardia, es decir, que desde las 8:30 h y hasta las 18:00 h el técnico puede ser activado por parte del telemando, con las siguientes particularidades:

- o Si el técnico no está activo (no esté trabajando ya en parque o en desplazamiento):
 - En este caso, el límite horario de activación de la guardia serán las 17:30 h.
 - Si el técnico no está activo y fuera activado, por parte del telemando entre las 17:00 y las 17:30 h, analizará, con criterios técnicos y profesionales de pérdida de producción potencial, el trabajo y el tiempo requeridos para resolver la avería y decidirá si

acude o no en función del tiempo de que disponga hasta las 20:00 h, incluido desplazamiento.

- Si el técnico ya estuviera activo:
 - El límite horario de activación, en aquellos casos en que el técnico ya esté activo, será hasta las 18:00 h, pudiendo desarrollar la actividad hasta las 20:00 h (incluido desplazamiento).
- La jornada máxima de fin de semana será de 10 horas efectivas de trabajo.
 - El trabajador, voluntariamente podrá superar esta jornada, en una hora más, hasta un máximo de 11h de jornada efectiva de trabajo (reduciendo el tiempo de la comida a 30 min) respetando la franja horaria anterior y el descanso entre jornadas.
- A todos los técnicos se les computará como tiempo de trabajo efectivo 1 hora desde el momento de la activación hasta su llegada al parque donde deban prestar servicios, o el tiempo necesario si el desplazamiento fuera superior a 1 hora. (tanto a la ida como al regreso)
- En cuanto al tiempo de comida, el técnico dispondrá de un descanso mínimo de 30 minutos para la comida, con el límite de 1,5 horas como tiempo máximo de parada. El técnico que exclusivamente quiera realizar las 10 horas de trabajo efectivo tendría que parar a comer 1,5 horas.

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), para pruebas de disponibilidad 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 que se realice una prestación efectiva de 8 horas de trabajo, en caso contrario, se calculará de manera proporcional. El tiempo de desplazamiento a estos trabajos computarán siempre como trabajo efectivo, y se considerarán HOD aun estando en HE. El preaviso mínimo en este caso será de 48h.

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 DE PUESTA EN MARCHA

Las condiciones reguladas en este punto aplicarán a este colectivo de puesta en marcha, mientras desempeñen esta actividad.

Los/as trabajadores/as que desarrollen sus funciones en campo desempeñando labores propias de la función de técnico de puesta en marcha, dentro del grupo 4_ Specialist Technician tendrán, dentro de la jornada definida en este convenio, 290 horas denominadas Horas Ordinarias Disponibles (HOD) con el objetivo de adaptar la jornada a los ciclos productivos del trabajo de Puesta en Marcha, conforme a las necesidades de organización, planificación, condiciones acordadas con el cliente, factores climatológicos, fuerza mayor y todas aquellas que tengan carácter imprevisible.

Las HOD se podrán prestar de Lunes a Domingo con una jornada diaria de 10 horas (8 HN + 2 HOD/día), pudiéndose ampliar la jornada máxima del convenio para este tipo de trabajos de PEM en 2 horas más, en caso de que, por circunstancias extraordinarias, se tuviera que alargar la jornada de trabajo diaria debido a complicaciones en los trabajos de PEM durante la jornada, a requerimiento del cliente, hasta un máximo de 12 horas (8 HN + 4 HOD/día), respetando, en cualquier caso, los descansos mínimos establecidos por ley.

En el caso de que el trabajador exceda la jornada prevista anteriormente y como consecuencia del desplazamiento de regreso a domicilio no cumpla con el descanso mínimo entre jornadas, pernoctará en el lugar de destino.

Los trabajos en fin de semana y festivos serán de un máximo de 32 días de fin de semana más 4 festivos por año natural.

8.2.1 Procedimiento de Gestión de Adaptación a los Ciclos Productivos PEM

Las HOD se saldarán atendiendo a lo establecido a continuación:

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 en el mismo ejercicio o en el siguiente, con el límite del 30 de abril del año siguiente.

2.- Tanto para la realización de HOD positivas como para la activación de las HOD negativas, será necesaria la notificación al empleado de la activación de las HOD positivas o negativas y podrá hacerse hasta la última hora de la finalización de la jornada laboral en curso. Las horas trabajadas en exceso por disponibilidad de la planificación horaria, se considerarán adeudadas por la empresa al trabajador (horas positivas).

Las horas que se acumulen en positivo se considerarán adeudadas por la empresa al trabajador (horas positivas), las cuales procederá a cancelar en el mismo o siguiente cuatrimestre natural al de su realización, incluyendo las del tercer cuatrimestre que podrán cancelarse, como muy tarde, antes del 30 de abril del ejercicio siguiente.

3.- Las HOD positivas que integren un día completo de descanso, se liquidarán atendiendo a lo siguiente:

- Si existieran HOD positivas, servirán, en primer lugar, para cancelar las horas negativas, hasta que sean recuperadas éstas en su totalidad.
- Si no existieran HOD negativas, se podrán acumular como jornadas completas de descanso en el cuatrimestre natural siguiente y se aplicarán en aquellos periodos donde las circunstancias de la actividad lo permitan o la carga de trabajo se reduzca, informando previamente de ello al empleado.

Los cuatrimestres se distribuirán de la siguiente forma:

1^{er} Cuatrimestre: Enero-Febrero-Marzo-Abril

2^o Cuatrimestre: Mayo-Junio-Julio-Agosto

3^{er} Cuatrimestre: Septiembre-October-Noviembre-Diciembre

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

4.- La compensación o recuperación de horas se saldarán por orden de antigüedad de HOD, siendo hora por hora.

5.- El descanso de las horas adeudadas por la empresa (horas positivas) y la activación de las HOD negativas sólo podrá hacerse efectiva por días completos, exceptuando lo dispuesto en el apartado 6.

6.- En las zonas especialmente sensibles a condiciones de climatología extrema, estos descansos se programarán para reducir la jornada por horas, solamente en las épocas del año en que se den tales condiciones.

7.- Las 290 HOD hacen referencia a las horas que se podrán flexibilizar en un año natural (Del 1 enero al 31 diciembre). Las horas no flexibilizadas antes del 1 de enero no podrán acumularse a las de los siguientes años.

8.- Una vez vencido el plazo del año natural, las horas de disponibilidad adeudadas por la empresa al trabajador que no se hayan compensado por descanso en el siguiente cuatrimestre natural, excepcionalmente y mediando acuerdo entre las partes, se compensarán económicamente a razón de hora por hora ordinaria.

Con respecto a las horas negativas que superen el año natural (las 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:

- 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, por despido individual o colectivo basados en causas objetivas, las horas en positivo se liquidarán y las negativas no se descontarán al trabajador.

8.3 Horas Ordinarias Disponibles (HOD). TRABAJOS DE GRAN CORRECTIVO

Las condiciones reguladas en este punto aplicarán al colectivo de Specialist Technician Grandes Correctivos, mientras desempeñen esta actividad.

Los/as trabajadores/as que desarrollen sus funciones en campo en el Grupo Specialist Technician Grandes Correctivos (GGCC) y que desempeñen tareas propias de la función de técnico de mantenimiento de grandes correctivos, tendrán, dentro de la jornada anual definida en este convenio, 290 horas denominadas Horas Ordinarias Disponibles (HOD) con el objetivo de adaptar la jornada a los ciclos productivos del trabajo de Gran Correctivo, conforme a las necesidades de organización, en relación a la planificación, factores climatológicos, causas de fuerza mayor y todas aquellas que tengan carácter imprevisible.

La realización de estas horas se retribuirá con el Complemento de Disponibilidad regulado en este artículo.

Para la realización de las HOD en este grupo profesional de Grandes Correctivos, se estará sujeto a los siguientes criterios:

1. Las HOD se podrán prestar de Lunes a Viernes con una jornada máxima de 10 horas (8HN + 2 HOD/día), pudiéndose ampliar la jornada máxima del convenio para este tipo de trabajos de GGCC en 2 horas más, en caso de que, por circunstancias extraordinarias, se tuviera que alargar la jornada de trabajo diaria debido a que exista un riesgo inminente en parque si no se acabaran los trabajos o, por complicaciones en la realización del Gran Correctivo durante la jornada, hasta un máximo de 12 horas (8 HN + 4 HOD/día), respetando en todo caso el descanso mínimo legal establecido entre jornadas.

La jornada máxima de los sábados excepcionales se regulará conforme a lo estipulado en el párrafo anterior.

Estas jornadas máximas de 12 horas no se podrán realizar más de 2 días a lo largo de la semana.

En caso de que el trabajador exceda la jornada prevista anteriormente y como consecuencia del desplazamiento de regreso al domicilio no cumpla el descanso mínimo entre jornadas, pernótará en el lugar de destino.

2. De forma excepcional, se podrán extender los trabajos para el día siguiente coincidiendo con un sábado, al objeto de acabar los trabajos que hubieran quedado interrumpidos en la jornada del viernes, bien por circunstancias meteorológicas o por un riesgo inminente en parque si no se acabaran, o por complicaciones en la realización del Gran Correctivo durante la jornada diaria.

3. Los trabajos de Grandes Correctivos se planificarán para incluir los desplazamientos necesarios dentro de la jornada laboral ordinaria, tal y como se estipula en el convenio. En cualquier caso, podrán realizarse desplazamientos entre semana, domingos o festivos por la tarde, para iniciar los trabajos a primera hora del día siguiente, coincidiendo con el inicio de la jornada laboral. Las jornadas u horas de los domingos y festivos, también tendrán la consideración de HOD.

Procedimiento de Gestión de Adaptación a los Ciclos Productivos

Las HOD se saldarán atendiendo a lo establecido a continuación:

- 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 en el mismo ejercicio.

La activación de las HOD negativas tendrá un preaviso mínimo de 48 horas. Dicha activación se podrá dar, en cualquier caso, sin que sea necesario que, previamente, se hayan activado HOD positivas.

- 2.- Para la realización de HOD positivas será necesaria la notificación al empleado de la activación de las HOD positivas y podrá hacerse hasta la última hora de la finalización de la jornada laboral en curso. Las horas trabajadas en exceso por disponibilidad de la planificación horaria, se considerarán adeudadas por la empresa al trabajador (horas positivas).

Las horas que se acumulen en positivo se considerarán adeudadas por la empresa al trabajador (horas positivas), las cuales procederá a liquidar, como muy tarde, antes del 31 de enero del ejercicio siguiente.

3.- Las HOD positivas que integren un día completo de descanso, se liquidarán atendiendo a lo siguiente:

- Si existieran HOD positivas, servirán, en primer lugar, para cancelar las horas negativas, hasta que sean recuperadas éstas en su totalidad.
- Si no existieran HOD negativas, se podrán acumular como jornadas completas de descanso y se aplicarán en las primeras jornadas en que no haya planificación de Grandes Correctivos, pero no será necesario agotar la totalidad de HOD acumuladas para planificar trabajos nuevos, trabajos por cuestiones organizativas, de planificación o de carga de trabajo.

Para las HOD que no se apliquen en las primeras jornadas en que no haya planificación de Grandes Correctivos, operará como fecha límite para su descanso, si procede, la del último día del trimestre natural siguiente al de su realización.

Los trimestres se distribuirán de la siguiente manera:

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

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

4.- La compensación o recuperación de horas se saldarán por orden de antigüedad de HOD, siendo hora por hora.

5.- El descanso de las horas adeudadas por la empresa (horas positivas) y la activación de las HOD negativas sólo podrá hacerse efectiva por días completos, exceptuando lo dispuesto en el apartado 6.

6.- En las zonas especialmente sensibles a condiciones de climatología extrema, estos descansos se programarán para reducir la jornada por horas, solamente en las épocas del año en que se den tales condiciones.

7.- Las 290 HOD, hacen referencia a las horas que se podrán flexibilizar en un año natural (Del 1 enero al 31 diciembre). Las horas no flexibilizadas antes del 31 de diciembre no podrán acumularse a las de los siguientes años.

8.- Una vez vencido el 31 de Enero del año n+1, las horas de disponibilidad adeudadas por la empresa al trabajador que no se hayan compensado por descanso, excepcionalmente y mediando acuerdo entre las partes, se compensarán económicamente a razón de hora por hora ordinaria.

Con respecto a las horas negativas que superen el año natural (las 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:

- 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, por despido individual o colectivo basados en causas objetivas, las horas en positivo se liquidarán y las negativas no se descontarán al trabajador.

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 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 que venían percibiendo los trabajadores pasarán a reestructurarse, pasando la nómina a estar estructurada en los siguientes conceptos salariales:

- Salario Base
- Complemento Personal: este concepto únicamente lo conservarán aquellos empleados que lo tuvieran en su estructura salarial con anterioridad al 1/07/2020.

Quedarán absorbidos y compensados todos los complementos salariales que no estén expresamente recogidos en este convenio. El salario base bruto anual mínimo para cada uno de los grupos profesionales será el establecido a continuación:

TABLA SALARIAL 2020

GRUPOS	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	NIVEL 1 ENTRADA	NIVEL 2 COMPETENCIA	NIVEL 3 AVANZADO	NIVEL 4 APPOINTED PERSON
GRUPO 4	TEAM LEADER	-----	22.000	23.800	24.500
	SPECIALIST TECHNICIAN (GGCC, PEM, MULTIS)	19.000	22.000	23.800	24.500
	TROUBLESHOTER TECHNICIAN	18.500	20.000	21.500	22.500
	MAINTENANCE TECHNICIAN	17.000	18.000	19.000	20.000

Criterios de aplicación de la tabla salarial:

- Para los años 2021 y 2022, la tabla salarial se incrementará con los mismos porcentajes que, para cada año, quedan establecidos en el artículo 11 de este convenio.
- Para la clasificación e inclusión en estas nuevas tablas salariales, se considerará la fecha de antigüedad de entrada al Grupo SGRE, no la reconocida a otros efectos.
- A partir del 1 de Julio de 2020, todo el personal de nueva incorporación tendrá una estructura salarial simplificada, es decir, en estos casos se elimina el concepto salarial denominado "Complemento Personal", quedando así todo el salario fijo incluido en el concepto salarial denominado "Salario Base".
- A aquellos trabajadores que tengan un complemento personal inferior a 3.500€ brutos/ año, se les aplicará el incremento previsto en el artículo 11 de este Convenio, tanto sobre el salario base, como en el complemento personal.
- A aquellos trabajadores que tengan un complemento personal igual o superior a 3.500 € brutos/año, se les redistribuirá las cuantías de dichos conceptos, de tal manera que el complemento personal quedará fijado en 3.500 € brutos anuales, y la diferencia hasta alcanzar el importe que venga percibiendo por dicho concepto en el momento de la firma del presente convenio pasará a formar parte del salario base. El incremento previsto en el artículo 11 de este Convenio se aplicará sobre el Salario Base y el Complemento Personal, si bien la diferencia resultante pasará a engrosar únicamente el concepto "Salario Base", quedando el "Complemento Personal" congelado.

- Cambio de Nivel:

Se establecen los siguientes criterios para cambio y subida de nivel:

- o De Entrada a Competencia: a los 2 años.
- o De Competencia a Avanzado: a los 5 años de entrada en la compañía.
- o De Avanzado a Appointed Person: con la posesión de la capacitación formativa acreditada y establecida al efecto por la compañía.

Artículo 11.- Incremento salarial

Se establecen los siguientes incrementos del salario fijo para los años de vigencia de este convenio:

- Para el año 2020 se establece el incremento salarial del 2,5%.
- Para el año 2021 se establece el incremento salarial del 1,8%.
- Para el año 2022 se establece el incremento salarial del 1,8%

Artículo 12.- Horas Extraordinarias

Para el personal de campo de este convenio, las horas que excedan de la jornada anual se abonarán a razón de 16,40 € brutos hora en el año 2020.

Para el resto de años de vigencia del convenio, el precio de la hora extraordinaria se incrementará en el mismo porcentaje de incremento previsto en el artículo 11.

Artículo 13.- Complemento de Disponibilidad

13.1 Complemento de Disponibilidad HOD-Trabajos de Pequeño Correctivo/Preventivo

A los trabajadores del Grupo 4 Team Leader, Troubleshooter y Maintenance Technician, como complemento de disponibilidad se abonarán 2.225€/brutos anuales repartidos en 12 pagas mensuales.

Por otro lado, las 290 horas HOD positivas, 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 años 2021 y 2022, tanto el importe anual como los importes por hora indicados en los párrafos anteriores, se incrementarán en el mismo porcentaje de incremento previsto en el artículo 11.

13.2 Complemento de Disponibilidad HOD-Trabajos de Puesta en Marcha

Al técnico de puesta en marcha incluido en el Grupo 4 Specialist Technician Puesta en Marcha, en concepto de complemento de disponibilidad, se le abonarán 1.930 € brutos anuales, repartidos en 12 pagas mensuales, que retribuyen el total de las 290 horas HOD positivas.

13.3 Complemento de Disponibilidad HOD-Trabajos de Grandes Correctivos

A los trabajadores incluidos en el Grupo 4 Specialist Technician Grandes Correctivos (GGCC) se les abonará, en concepto de Complemento de Disponibilidad, 1.930 € brutos anuales, repartidos en 12 pagas mensuales, que retribuyen el total de las 290 horas HOD.

Artículo 14.- Complemento de Función

14.1 Complemento de Función-Trabajos de Puesta en Marcha

Al técnico de puesta en marcha incluido en el Grupo 4 Specialist Technician Puesta en Marcha, mientras desempeñe esta función, en concepto de Complemento de Función, se le abonarán 2.500 € brutos anuales, repartidos en 12 pagas mensuales, que retribuirán, tanto la disponibilidad extraordinaria de la jornada diaria como la disponibilidad para viajar. En el momento que el empleado deje de realizar estas funciones específicas de Puesta en Marcha y pase a pertenecer a otro colectivo dejará de percibir el citado complemento de función.

El complemento de Función de Puesta en Marcha anterior tiene la consideración de complemento función, estando vinculado de forma directa a la asunción de las funciones como Técnico de

Puesta en Marcha, con las especiales especificidades que dicho puesto lleva aparejadas, por lo que el citado complemento tendrá carácter de “no consolidable” y no generará derecho adquirido ni condición más beneficiosa

14.2 Complemento de Función- Trabajos de Grandes Correctivos

A los trabajadores incluidos en el Grupo 4 Specialist Technician Grandes Correctivos (GGCC), cuyas funciones sean los trabajos de Grandes Correctivos, se les abonará un Complemento de Función por importe de 3.500 € brutos anuales, repartidos en 12 pagas mensuales, que retribuirá, tanto la disponibilidad extraordinaria de la jornada diaria como la excepcionalidad de trabajar o desplazarse en sábados, domingos y festivos entre semana con un máximo de 18 días. En el momento que el empleado deje de realizar estas funciones específicas de GGCC y pase a pertenecer a otro colectivo dejará de percibir el citado complemento de función. Estos 18 días en sábados, domingos o festivos entre semana, preferentemente, se distribuirán del siguiente modo: 10 días dedicados a tareas propias de la actividad de gran correctivo y 8 días dedicados a desplazamientos motivados por la actividad de gran correctivo o viceversa. En cualquier caso, esta proporción podrá alterarse siempre que así lo requiera la actividad o medie acuerdo entre las partes.

El complemento de Función de Grandes Correctivos anterior tiene la consideración de complemento función, estando vinculado de forma directa a la asunción de las funciones como Técnico de Grandes Correctivos, con las especiales especificidades que dicho puesto lleva aparejadas, por lo que el citado complemento tendrá carácter de “no consolidable” y no generará derecho adquirido ni condición más beneficiosa.

14.3 Complemento Función - Team Leader

Al técnico incluido en el Grupo 4 Team Leader, que desempeñe la función de Team Leader, mientras desempeñe esta función y vinculado directamente a la misma, en concepto de complemento función se le abonarán 1.300 € brutos anuales, repartidos en 12 pagas mensuales.

El complemento de Función de Team Leaders anterior tiene la consideración de complemento función, estando vinculado de forma directa a la asunción de las funciones como Team Leader, con las especiales especificidades que dicho puesto lleva aparejadas, por lo que el citado complemento tendrá carácter de “no consolidable” y no generará derecho adquirido ni condición más beneficiosa.

Artículo 15.- Complemento de Horas Adicionales

15.1 Complemento de Horas Adicionales- Trabajos de Puesta en Marcha

Las horas que un técnico de puesta en marcha incluido en el Grupo 4 Specialist Technician Puesta en Marcha realice a partir de la 10ª hora, conforme a lo dispuesto en este convenio, serán compensadas a razón de un total de 21 € brutos si se trata de una hora extraordinaria y a razón de un total de 12 € brutos si se trata de una hora HOD.

Para tener derecho al abono de los importes indicados por horas trabajadas partir de la 10ª, el técnico ha de contar con la previa autorización del superior jerárquico, quien determinará la necesidad o no de prestar servicios durante las mismas.

15.2 Complemento Horas Adicionales- Trabajos de Grandes Correctivos

Las horas que se realicen a partir de la 10ª hora, conforme a lo dispuesto en este convenio, serán compensadas a razón de un total de 21 € brutos si se trata de una hora extra y a razón de un total de 12 € brutos, si se trata de una hora HOD.

Para tener derecho al abono de los importes indicados por horas trabajadas partir de la 10ª, el técnico ha de contar con la previa autorización del superior jerárquico, quien determinará la necesidad o no de prestar servicios durante las mismas.

Artículo 16.- Complemento de Activación de Trabajos en Fin de Semana/Festivos- Trabajos de Puesta en Marcha

Al técnico de puesta en marcha incluido en el Grupo 4 Specialist Technician Puesta en Marcha, se le abonará por cada día de fin de semana/festivo en que se haga necesaria la prestación del servicio, un complemento de 30 € brutos al día.

Artículo 17.- Complemento Antigüedad

En el año 2020, se computarán quinquenios para calcular el complemento de antigüedad. El número de quinquenios a abonar 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.

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 para 2020 será la siguiente:

GRUPO	€/MES 14 PAGAS	ANUAL
4	25,37	355,28

A partir del año 2021, el complemento de antigüedad se calculará, por trienio de antigüedad cumplido, y sin que esta cifra tenga limitación por años. El importe por cada trienio será el que en su caso establezca el Convenio de Oficinas Corporativas de aplicación.

Su percepción se realizará en un solo pago anual que se hará efectivo en fecha 30 de junio para las personas con entrada efectiva en SGRE en el primer semestre del año, y el 31 de diciembre para aquellas con entrada durante el segundo semestre.

Artículo 18.- Complemento Grandes Correctivos

Para trabajos de apoyo a la realización de trabajos de grandes correctivos por parte de técnicos que no estén encuadrados en el Grupo Profesional Specialist Technician GGCC, se abonará un complemento de actividad de 3,5€/h adicionales por cada hora que esté incluida en una OT de GGCC.

Para estos trabajadores, habrá una limitación de 12 intervenciones por técnico al año. El primer y cuarto trimestre se realizarán hasta 4 intervenciones y el segundo y tercer trimestre hasta 2 intervenciones. Por otra parte, siempre estarán acompañados, al menos, por una pareja del equipo de GGCC, siempre que se esté realizando maniobra con grúa, la realización de las maniobras y los jefes de equipo de estas labores siempre serán estos últimos. No será necesario que en preparativos y/o finalizaciones de GGCC estén presentes parejas del colectivo específico de GGCC.

Se considera apoyo a grandes correctivos cualquier trabajo que aparezca en los procedimientos de estas actividades, como son preparación o finalización de estas labores.

Se considera intervención cada OT de GGCC en la que se esté incluido, independientemente del número de horas de trabajo realizado.

Artículo 19.- Retribución Flexible

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

Capítulo V

Permisos y Licencias

Artículo 20.- Permisos retribuidos

Se establecen las siguientes licencias y permisos retribuidos:

Permisos Retribuidos:

1. Por matrimonio del trabajador, 18 días naturales, extendiéndose este permiso de matrimonio a las parejas de hecho conforme a los requisitos que más adelante se contempla en este Convenio dentro de este artículo para considerarse pareja de hecho. Se admite la posibilidad en este permiso de concatenar al mismo las vacaciones personales del trabajador.
2. Por matrimonio de hermanos, hijos, padres, tíos carnales, primos carnales y sobrinos carnales, 1 día natural.
3. Por nacimiento de hijo prematuro, y que este quede hospitalizado después del parto, si continúa en dicha situación una vez finalizados los permisos retribuidos a los que los progenitores a que tienen derecho, se tendrá derecho a 2 horas/día ausencia del trabajo mientras dure el ingreso.
4. Por defunción del cónyuge, 7 días naturales. En el caso que, dentro de los 7 días naturales, 4 o más sean no laborables, se añadirán 2 días laborales.
5. Por defunción de hijo, 7 días naturales. En el caso que, dentro de los 7 días naturales, 4 o más sean no laborables, se añadirán 2 días laborales.
6. Por defunción de hijo político, 3 días naturales.
7. Por defunción de padres/madres o de padres/madres políticas, 3 días naturales.
8. Por defunción de nieto, 3 días naturales.

9. Por defunción de nieto político, 2 días naturales.

10. Por defunción de abuelos, 3 días naturales.

11. Por defunción de abuelos políticos, 2 días naturales.

12. Por defunción de hermanos, 3 días naturales.

13. Por defunción de hermanos políticos, 2 días naturales.

14. Por defunción de tíos y tíos políticos 1 día natural.

15. Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica que exija hospitalización acreditada, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, hasta un máximo de 3 días naturales. En el supuesto de hospitalización, el disfrute de la licencia podrá llevarse a cabo a lo largo del período de tiempo que dure tal situación, en las fechas que se convengan entre la Empresa y el Trabajador. En el caso de cónyuge e hijos hasta un máximo de cinco días mientras se mantenga la hospitalización. En ningún caso, por virtud de este nuevo sistema de disfrute diferido, podrá el Trabajador tener derecho a más días laborales de Licencia que los que hubiesen correspondido de tomar el permiso inmediatamente después del hecho causante.

16. 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.

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

18. Por el tiempo indispensable, en el caso de un deber inexcusable de carácter público y personal.

19. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la seguridad social cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, o de la sociedad médica vinculada al sistema de retribución flexible de SGRE, debiendo presentar el trabajador al empresario el certificado justificativo de la asistencia a la consulta.

20. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de cabecera general de la seguridad social cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, o de la sociedad médica vinculada al sistema de retribución flexible de SGRE, debiendo presentar posteriormente el trabajador al empresario el certificado justificativo de la asistencia a la consulta.

21. Por el tiempo necesario en los casos de acompañamiento a familiar de primer grado a la asistencia a consulta médica general o de especialistas de la seguridad social cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, o de la sociedad médica vinculada al sistema de retribución flexible de SGRE, debiendo presentar el trabajador al empresario el certificado justificativo de la asistencia a la consulta.

22. 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, y su cónyuge. En el caso de las técnicas de preparación al parto, y cuando el trabajador de SGRE sea el cónyuge, este deberá recuperar el permiso.

23. 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.

24. Acumulación del permiso para el lactante, inmediata a la finalización de la baja. Esta acumulación horaria se corresponde con 14 días laborales de ausencia inmediata a la finalización de baja por maternidad o paternidad.

Las licencias señaladas en los epígrafes anteriores de este artículo que se realizan respecto al cónyuge se hacen extensivas a las personas que convivan como pareja estable con el trabajador/a, y acrediten la concurrencia de tales requisitos por medio de una Certificación del Ayuntamiento de su residencia que consten como inscritos en el Registro de Parejas de hecho.

Estas licencias serán aumentadas en 1 día más cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto que conlleve más de 170 Km de distancia desde su domicilio y si el desplazamiento conlleva más de 500 Km desde su domicilio, será de 2 días.

Estas licencias o permisos retribuidos se computarán a partir del primer día hábil desde el acaecimiento del hecho, y es posible anticipar hasta 2 días antes del hecho causante cuando existan motivos justificados de desplazamiento (viajes) y siempre dentro del cómputo total del permiso al que se tiene derecho.

Artículo 21.- 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 22.- 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 7º día (inclusive) del proceso de baja médica, en aquellos procesos iniciados a partir del 1 de julio de 2020. Para el año 2021 se complementará a partir del 3er día (no inclusive) y para el año 2022 se complementará la baja por enfermedad común desde el primer día siempre y cuando el indicador de absentismo del empleado no sea superior a un 2.5% en el año en curso. Se considerará absentismo toda baja por enfermedad común excepto enfermedades crónicas (pendiente definir enfermedad crónica) e intervención quirúrgica, tendrá que ser comunicado voluntariamente por el trabajador a la empresa y queda fuera del cómputo para este indicador cualquier permiso retribuido recogido en el presente convenio. 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.

Artículo 23.- Seguro Colectivo de accidentes individuales y Seguro de vida

La empresa formalizará, con una entidad aseguradora, un seguro colectivo de accidentes, que cubra los riesgos de fallecimiento, incapacidad permanente total e invalidez absoluta de los empleados como consecuencia de un accidente laboral o enfermedad profesional, siendo el capital asegurado de 90.000 €, ampliando el seguro con una póliza de vida por fallecimiento, como consecuencia de contingencias comunes de 90.000 €.

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 24.- 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.

En caso de no impugnación, el plazo será de noventa días naturales, contados a partir de la fecha de la imposición de la sanción.

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

6. 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.

7. 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 25.- 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 26.- 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 27.- 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 prevaleciendo 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 28.- 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 29.- 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 30.- Movilidad internacional**

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

Artículo 31.- Manutención, Desplazamientos y gastos de locomoción

31.1 Ayuda a la comida, el trabajador percibirá 17 € brutos en concepto de ayuda a la comida por día efectivo de trabajo, (en guardia con activación, a partir de la realización de 3 horas de trabajo) como compensación por manutención por la rotación por los distintos parques eólicos de su zona.

El importe de la ayuda a la comida se incrementará en el mismo porcentaje de incremento previsto en el artículo 11, para cada año de vigencia de este convenio.

31.2 Dieta completa por manutención: 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 el año 2020. Para los años 2021 y 2022, el importe de la dieta completa se incrementará en el mismo porcentaje de incremento previsto en el artículo 11 de este convenio.

Asimismo, SGRE 9REN gestionará las reservas y asumirá el alojamiento necesario para la pernocta.

31.2.1 Para el colectivo de técnicos de puesta en marcha (PEM) se establece que, cuando conforme a los sistemas de desplazamientos regulados para este colectivo y, por razones de la actividad, se dé la circunstancia de permanencia en destino en fin de semana o festivo, el técnico percibirá una dieta completa por manutención por cada día del fin de semana/feriado, por un importe de 55 € brutos/día para toda la vigencia del convenio.

31.3 Desplazamientos:

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, 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. Para los casos de desplazamiento con pernocta el tiempo de desplazamiento a destino tanto de ida como de vuelta computará siempre como tiempo efectivo de trabajo.

31.3.1 Desplazamientos por formación:

Las horas utilizadas fuera de la jornada laboral motivadas por desplazamiento debido a acciones formativas se compensarán por descanso de la siguiente forma:

- 1 hora realizada de lunes a viernes = 1,5 horas de descanso.
- 1 hora realizada en fin de semana o festivo = 2 horas de descanso.

31.3.2 Sistemas de Desplazamiento Trabajos de Puesta en Marcha (PEM):

Al objeto de armonizar la organización del trabajo con la conciliación personal y familiar del trabajador, se establecen dos sistemas de desplazamiento:

- 1) Quincenal: Este sistema supone tanto el desplazamiento (ida y regreso) como la permanencia en destino, según proyecto de trabajo asignado, por un periodo de 12 días continuados.
- 2) 3 semanas: Este sistema supone tanto el desplazamiento (ida y regreso) como la permanencia en destino, según proyecto de trabajo asignado, por un periodo de 19 días continuados.

Los trabajos de puesta en marcha se planificarán para incluir los desplazamientos necesarios dentro de la jornada laboral ordinaria, tal y como se estipula en el convenio. En cualquier caso, y por razones excepcionales motivadas por requerimientos de la actividad, podrán realizarse desplazamientos entre semana, domingos o festivos por la tarde, para iniciar los trabajos a primera hora del día siguiente, coincidiendo con el inicio de la jornada laboral. Las jornadas u horas de los domingos y festivos, también tendrán la consideración de HOD. En estos casos excepcionales, el sistema quincenal tendrá una duración de 13 días continuados y el sistema de 3 semanas, tendrá una duración de 20 días continuados.

Ambos sistemas incluyen el desplazamiento, tanto de ida como de regreso, desde el domicilio hasta el lugar de prestación del servicio, en jornada laboral, conforme a lo regulado a continuación:

- En aquellos desplazamientos de hasta 2 horas de duración, desde el domicilio hasta el lugar de trabajo, el técnico asumirá la primera hora, tanto a la ida como al regreso, siendo la segunda hora restante tiempo efectivo de trabajo.
- En aquellos desplazamientos de entre 2 y 5 horas de duración, se aplicará el sistema quincenal.
- En aquellos desplazamientos de entre 5 y 8 horas de duración o superior, se aplicará el sistema de 3 semanas.

En aquellos desplazamientos de duración superior a 8 horas, el técnico asumirá la primera hora, tanto si se trata de la ida como del regreso.

Ambos sistemas de desplazamiento, tanto el quincenal como el de 3 semanas, podrán verse interrumpidos por las siguientes causas:

El técnico podrá declinar la obligación de permanencia en destino, un máximo de 3 ocasiones al año, por motivos justificados y previa comunicación a la empresa. Asimismo, podrá interrumpirse la permanencia con motivo del inicio de periodo vacacional o cuando se produzcan cambios en la zona del proyecto asignado.

Dada alguna de las circunstancias indicadas en el párrafo anterior, el ciclo se interrumpirá y no se reanudará, sino que se iniciará un nuevo ciclo en el momento de la incorporación del técnico.

El devengo y percibo de esta dieta pernocta de fin de semana/festivo se vincula, de forma expresa y exclusiva, a aquellos técnicos encuadrados en el Grupo Profesional 4 Specialist Technician que desempeñen en campo la función de puesta en marcha.

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

31.4 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 0,37 € / km.

Capítulo IX

Comisión Paritaria

Artículo 32.- 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, S.L.

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 (ILCM), 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 33.- 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 34.- 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 4 : 1 mes

Artículo 35.- 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 4: 15 días

Capítulo XI

Uso de los bienes, herramientas y medios técnicos y herramientas informáticas

Artículo 36.- 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 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Capítulo XII

*Responsabilidad Social Corporativa***Artículo 37.- 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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Cláusula de Permanencia

Dado que la Empresa va a dotar al trabajador de una especialización técnica para desempeñar su puesto de trabajo como Técnico de Mantenimiento, el trabajador, en virtud de lo anterior y de conformidad con lo previsto en el apartado 4 del artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores, se compromete a permanecer en la Empresa durante un año desde la finalización de la especialización.

En caso de que la relación laboral con la Compañía finalice por la propia voluntad del trabajador antes del transcurso del plazo comprometido en el párrafo anterior, éste deberá abonar a la Compañía, en concepto de indemnización por daños y perjuicios, una cantidad proporcional al número de días que resten para completar el periodo de permanencia de un año. Si el trabajador no cumpliera con la citada obligación, la Compañía podrá descontar las cantidades debidas por este concepto de su liquidación final y de cualesquiera otras cantidades adeudadas al trabajador en los términos y medida que permita la legislación vigente en cada momento.

(03/16.820/21)

