

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

7842 *Resolución de 25 de julio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Vestas Eólica, SAU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Vestas Eólica, S.A.U. (código de convenio n.º 90102442012016), que fue suscrito con fecha 27 de junio de 2016, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por las secciones sindicales de UGT, CC.OO., USO e IA en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 25 de julio de 2016.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

I CONVENIO COLECTIVO VESTAS EÓLICA SAU PARA LA ACTIVIDAD DE SERVICE

CAPÍTULO I

Ámbito de actuación

Artículo 1. *Naturaleza y Eficacia.*

Ambas partes, Empresa y Representación Legal de los Trabajadores (Secciones Sindicales de UGT, CC.OO y USO que representan al 96% de los delegados de personal y miembros de Comité de Empresa del ámbito territorial que luego se define) se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para concertar el presente Convenio Colectivo en virtud de lo dispuesto en el Título III del Real Decreto Legislativo 2/2015, marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En materia de concurrencia de convenios las partes están sometidas a lo previsto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

En lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal o convenio del mismo ámbito que lo sustituya.

Artículo 2. *Ámbito territorial, funcional y personal.*

Ámbito territorial: Los acuerdos contenidos en este convenio serán de aplicación a todos los centros de trabajo de Vestas Eólica, S.A.U. cualquiera que sea la actividad que en éstos se desarrolle, quedando excluida expresamente la Oficina de Madrid.

Ámbito personal: El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores de Vestas Eólica S.A.U independientemente del tipo de contrato que mantengan con la empresa, con la excepción del personal de la oficina de Madrid, conforme a lo previsto en la cláusula anterior.

No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, quedan expresamente excluidos excluidas aquellas relaciones profesionales comprendidas en el art. 1.3 y 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor con fecha de efectos del 1 de enero de 2016.
El convenio colectivo estará en vigor hasta el 31 de diciembre de 2019.

Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

El presente Convenio Colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, mediante comunicación por escrito a la otra parte con un plazo de preaviso de 3 meses a la fecha de su vencimiento y/o de cualquiera de sus prórrogas. En caso de no existir denuncia se entenderá prorrogada por periodos anuales manteniendo vigentes en todo caso sus cláusulas normativas.

Una vez denunciado y vencido el mismo, y dada la especial circunstancia de la complejidad regulatoria que incluye la no existencia de un convenio de sector estatal, sus cláusulas normativas, incluida la acción sindical, prorrogarán su vigencia durante un máximo de 18 meses desde la fecha de su vencimiento. Las partes se comprometen a realizar todos los esfuerzos necesarios para desarrollar una negociación para la firma de un nuevo convenio en el menor plazo posible.

Una vez denunciado el convenio colectivo, y transcurrido el plazo anterior, en cualquier caso aplicará el Acuerdo Estatal del Metal o convenio colectivo del mismo ámbito que lo sustituya.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad y garantía personal.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman o constituyen un todo orgánico indivisible, que no podrá ser modificado por actos posteriores y a efectos de su aplicación práctica será considerado globalmente. En consecuencia, la anulación, total o parcial, por la Jurisdicción competente o en su caso, por la Autoridad Laboral, de cualquiera de sus cláusulas determinará la nulidad radical de la totalidad del convenio, que dará lugar a la obligación de renegociar el pacto en su conjunto.

Se respetarán las situaciones o/ y condiciones personales que con carácter global excedan de lo pactado en el presente convenio, de manera que los trabajadores no vean disminuidos sus derechos como consecuencia de la entrada en vigor de este

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las condiciones salariales que se establezcan por encima, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, serán compensables y absorbibles. La compensación y/o absorción operará solo entre conceptos salariales entre sí, cualquiera que sea su naturaleza, o entre conceptos extra salariales entre sí, también cualquiera que sea su naturaleza.

Por ser condiciones mínimas las de este Convenio colectivo, se respetarán las superiores reconocidas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual y sólo para las personas contratadas antes de la entrada en vigor del presente convenio, siendo las mismas por tanto no compensables ni absorbibles en la medida en que no lo eran antes de la entrada en vigor de este convenio.

Condición personal más beneficiosa: Los/as trabajadores/as en plantilla a la firma del presente convenio colectivo, no verán compensados ni absorbidos sus salarios brutos siempre y cuando la percepción anual total a la que tengan derecho sea inferior a 45.000 € brutos anuales.

Artículo 7. *Igualdad de Derechos.*

El presente convenio, su interpretación y aplicación se rigen por el principio de no discriminación en las relaciones laborales por razón de sexo, origen (incluido el racial o étnico), estado civil, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición social, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, de conformidad con lo regulado en el art 17.1 ET y normas concordantes.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo y sistema de clasificación profesional

Artículo 8. *Principio de Dirección.*

La organización y dirección del trabajo es facultad exclusiva de los órganos de Gobierno y Dirección de Vestas Eólica SAU que la ejercerán con el alcance previsto en la legislación laboral vigente sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de los trabajadores.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia y eficiencia de los servicios y de mejora de la competitividad y de la productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales y de los sistemas tecnológicos adscritos a los mismos, además de velar en la medida de lo posible por la conciliación de la vida laboral y familiar.

Artículo 9. *Clasificación Profesional.*

La definición funcional y la determinación del Grupo Profesional corresponden a la empresa.

Con la definición de los Grupos Profesionales la empresa busca la polivalencia en los puestos de trabajo de manera que exista la máxima posibilidad de movilidad funcional dentro de la organización.

El sistema de clasificación profesional se establece en base a Grupos Profesionales, teniendo en cuenta el contenido general del trabajo a desarrollar, la polivalencia entre funciones, la facultad legal de dirección y organización del trabajo que corresponde a la Empresa y la capacidad legal de negociación entre la Empresa y la Representación de los Trabajadores en esta materia.

Cualquier persona de las incluidas en el Ámbito Funcional en función del puesto de trabajo que desarrolla estará encuadrada en un grupo profesional y así mismo en uno de los niveles que se aglutinan dentro de los mismos, de los establecidos en este capítulo y definirá su posición en el esquema organizativo y retributivo.

– La posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado y de cada uno de los niveles definidos dentro de ellos, no implica la adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

– El encuadramiento en un determinado grupo profesional se llevará a cabo por las funciones realmente realizadas por el trabajador o trabajadora, con independencia del rol, la denominación del puesto o su titulación.

– El Grupo Profesional es la unidad de clasificación que agrupa a trabajadores y trabajadoras en función de las aptitudes profesionales y contenido general de la prestación, así se establecen 3 Grupos profesionales: Área Oficina, Área Campo y Área Logística.

– La pertenencia a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos que le son propios, así como las tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del que forman parte, salvo aquellas que requieran de una titulación específica y/o colegiación obligatoria.

Artículo 10. *Grupos Profesionales.*

Se definen, de conformidad con las descripciones anteriores los siguientes Grupos Profesionales:

Grupos		Oficinas/Campo/ Logística
Niveles	4	O4
	3	O3
	2	O2
	1	O1

Grupo Oficinas:

Son los trabajadores/as que por sus conocimientos y/o experiencia realizan tareas de apoyo a las áreas de administración, comerciales, organizativas, de informática y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a los Departamentos, Direcciones y personas.

Grupo Campo: Los trabajadores/as encuadrados en este grupo son aquellos que por sus conocimientos y/o experiencias ejecutan operaciones relacionadas con las labores de mantenimiento, montaje y puesta en marcha del aerogenerador, pudiendo a su vez, realizar funciones de supervisión o coordinación.

Grupo Logística: Los trabajadores encuadrados en este grupo son aquellos que por sus conocimientos y/o experiencia realizan tareas en el departamento logístico, almacén y áreas análogas.

Niveles profesionales:

Nivel I:

Se aplicarán con carácter general al personal de nuevo ingreso en la Empresa y corresponden a los niveles básicos de los grupos profesionales. El paso a un nivel superior se hace de manera automática al año.

Estos trabajadores/as realizan tareas que se ejecutan con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, sin formación específica y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño periodo de adaptación.

Cuando el nivel I esté realizando trabajos de Campo irá acompañado de un nivel II.

Formación mínima: Enseñanza secundaria obligatoria (ESO).

Tareas: En este grupo se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:

- Tareas manuales.
- Tareas de recepción, ordenación, distribución de correspondencia.
- Trabajos sencillos y rutinarios de archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
- Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

Se aplicara a:

Técnicos junior.

Administrativos de iniciación o puestos sin experiencia previa.

Personal de entrada en el Grupo de Logística.

Nivel II:

Estos trabajadores realizan tareas administrativas y operativas de forma autónoma en su área de trabajo, siguiendo las directrices marcadas por su responsable.

Formación mínima: Técnico grado medio, la formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. En los grupos de administrativo y campo es valorable el inglés.

Grupo Administrativo:

Tareas:

En este grupo se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:

- Tareas asignadas con pautas específicas y estrecha supervisión.
- Coordinación técnica de tareas básicas asignadas a otros miembros del equipo cuando se encarga por el/la responsable.
- Gestionan comunicaciones internas y externas del área.
- Gestionan los recursos materiales (órdenes de compra, pedidos, facturación) del área con autonomía dentro de su responsabilidad.
- Realizan tareas de organización, clasificación, codificación, registro y actualización de la información, así como elaboración de documentos y grabación de datos en los soportes facilitados.
- Recopilan y preparan información para elaborar informes y análisis de actividad.
- Tareas secretariales que precisen instrucciones utilizando paquetes informáticos.

Son equivalentes los siguientes puestos:

Assistant service, Schedulers, Administrativos / Coordinadores, Inventory controller, Buyer, Tools coordinator, Supply chain coordinator, Material Handler, Project manager specialist, Train coordinator, IT Supporter.

Grupo Campo:

Tareas:

En este grupo se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:

- Tareas de mantenimiento integral con capacitación suficiente para resolver los requisitos de su responsabilidad.
- Tareas que no requieran una especialización técnica compleja, etc.
- Toma de datos de referentes a temperaturas, duración de ciclos, desgaste de útiles, defectos, anomalías reflejadas en partes o a través de plantillas.

Son equivalentes los siguientes puestos:

Special Task, Oficiales de 1ª y de 2ª (Técnicos preventivos, correctivos, blades...etc).
Grupo Logística.

Tareas:

En este grupo se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:

- Control de herramientas y útiles de trabajo.
- Realización de inventarios y pedidos.
- Transporte interno de útiles y herramientas de trabajo.
- Manejo de maquinaria dentro de los almacenes.
- Reporte de incidencias.

Son equivalentes los siguientes puestos: Personal de Almacén, warehouse assistant, stockeeper, material handler.

Nivel III:

Estos trabajadores realizan tareas administrativas complejas y operativas que requieren especialización de forma autónoma en su área de trabajo, siguiendo las directrices marcadas por su responsable.

Formación Mínima: Técnico de grado medio o superior con la formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, Ingeniero Técnico. En los grupos valorable inglés.

Grupo Oficinas:

Tareas:

En este grupo se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:

- Tareas de gestión de compra y aprovisionamiento de bienes convencionales.
- Tareas de traducción, correspondencia, elaboración de documentos y presentaciones y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
- Redacción de correspondencia comercial, tramitación ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas.
- Tareas de comercialización de productos o proyectos que no requieran una especialización técnica compleja, comunicación de condiciones de oferta, tramitación de pedidos, etc.
- Tareas registro, cálculo, facturación o similares que requieran iniciativa.
- Tareas que precisen instrucciones utilizando paquetes informáticos.
- Realizan agrupaciones de datos, resumes, estadísticas, cuadros, seguimientos, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los tomasen en base a normas generalmente precisas.
- Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, duración de ciclos, desgaste de útiles, defectos, anomalías reflejadas en partes o a través de plantillas.

Son equivalentes los siguientes puestos: Continuous Improvement Management.

Grupo campo:

Tareas:

En este grupo se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:

- Controlar/planificar los sistemas, equipos, productos y herramientas fundamentales para el proceso productivo, asegurando su funcionamiento en aspectos de uso, instalaciones, disponibilidad y resolución de incidencias.
- Desarrollar métodos de trabajo, técnicas y herramientas de producción para mejorar la calidad, plazos y costes de los procesos.
- Participar en la elaboración y validación de los productos y servicios facilitados.
- Análisis y explotación de la información, elaborando informes relativos a su gestión administrativa. – Toma de datos referentes a temperaturas, duración de ciclos, desgaste de útiles, defectos, anomalías reflejadas en partes o a través de plantillas.

Son equivalentes los siguientes puestos:

Sap soport, IT support, Lead technician, Planners, Supervisores, Team Leaders, Coordinators, Performance coordinators.

Nivel IV:

Son aquellos trabajadores que con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido técnico y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de una cierta complejidad técnica y con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores de un estadio organizativo menor.

Formación: Titulación universitaria de grado superior/superior, así como técnico de grado medio y/o con experiencia dilatada en el puesto. Imprescindible inglés en el grupo administrativo y valorable en el grupo Campo.

Tareas:

En este grupo se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:

- Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios o de procesos productivos.
- Actividades que impliquen la responsabilidad de una unidad de negocio con un número elevado de colaboradores a cargo.
- Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red comercial o de desarrollo de negocio.
- Tareas técnicas de financiación de proyectos.
- Tareas técnicas de gestión de compra de aprovisionamientos.
- Tareas técnicas de desarrollo de negocio y gestión comercial con responsabilidad sobre una gama específica de productos o sector geográfico.
- Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área de actividad, servicio o departamento.
- Tareas de gestión comercial y de desarrollo de negocio con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

Son equivalentes los siguientes puestos:

Customer support, Operation Manager, Scada.

Artículo 11. *Implantación.*

La aplicación del modelo de grupos profesionales definido y desarrollado en este capítulo, no supone una modificación de las funciones que vengán desempeñando los trabajadores actualmente en sus puestos de trabajo.

Las dificultades que puedan surgir por la aplicación del Sistema de Clasificación Profesional, se plantearán y analizarán en la Comisión Mixta que se desarrolla en Capítulo IX de este convenio.

CAPÍTULO III

Cobertura interna de vacantes y contratación

Artículo 12. *Cobertura interna y/o cobertura de vacantes en la Empresa.*

La Cobertura Interna es el sistema de acceso mediante selección a los puestos de nueva creación o vacantes, para que, de forma libre y voluntaria, los empleados en plantilla, puedan optar a dichos puestos.

La Dirección de la Empresa analizará las necesidades organizativas, técnicas y de producción y el potencial del equipo humano para adoptar las decisiones que procedan para una gestión dinámica de la plantilla.

Las partes consideran la cobertura interna de los trabajadores como un instrumento de garantía de empleo y de ocupación efectiva y también como de posible desarrollo profesional de los trabajadores.

De esta forma se trata de cubrir puestos con el propio personal de la empresa de forma prioritaria, antes de recurrir a la selección externa, como una forma de desarrollo, retención y motivación de sus profesionales.

Como criterio general, y dado que la cobertura interna es un beneficio para el desarrollo de los empleados, todas las vacantes publicadas externamente, deberán ser publicadas previamente dentro de la empresa.

La empresa deberá informar a la Comisión de puestos de trabajo, formación y desarrollo, con carácter previo, de las vacantes publicadas.

La publicación se efectuará a través de la intranet corporativa para conocimiento de todas las personas interesadas y por el plazo que la empresa determine a nivel general.

En igualdad de condiciones, y de cumplimiento del perfil del puesto, tendrán siempre preferencia los candidatos internos.

Dado que el candidato accede a las vacantes internas de forma libre y voluntaria, opta y se adhiere en su totalidad a las condiciones laborales del puesto destino. Esta adhesión deberá quedar reflejada por escrito.

En el proceso de selección se tendrán en cuenta las políticas desarrolladas en materia de igualdad.

Artículo 13. *Sistema de contratación.*

Principios generales: En el marco de la política de responsabilidad social de Vestas y de los compromisos en materia de igualdad y diversidad, las partes convienen que la política de contratación de personal de las empresas afectadas por el presente convenio se regirá por los siguientes principios:

1. Uso adecuado de las modalidades contractuales previstas en la normativa laboral de forma que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades puntuales a través de contratos temporales o a través de contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal.

2. Utilización del contrato a tiempo parcial cuando el trabajador preste sus servicios durante un número determinado de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo ordinaria regulada en el presente convenio, que podrá celebrarse por tiempo indefinido o por duración determinada en función de la necesidad de empleo a la que corresponda y reconocimiento a los trabajadores contratados a tiempo parcial de los mismos derechos laborales que los trabajadores a tiempo completo en relación al acceso a la formación profesional, progresión y movilidad profesional y promoción, sin perjuicio de las peculiaridades propias inherentes al contrato de tiempo parcial.

3. Utilización de los contratos para el aprendizaje y la formación y en prácticas para la promoción del empleo juvenil.

4. Cumplimiento de las obligaciones legales en materia de contratación de personas con discapacidad.

5. Fomento en la medida de lo posible de la contratación y /o promoción de mujeres en los grupos, niveles o departamentos en los que se encuentren infrarrepresentadas, sin perjuicio de la aplicación de criterios objetivos en los procesos de cobertura de vacantes internas y externas.

Artículo 14. *Preaviso en 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.

Sin perjuicio de que las partes estarán a lo previsto en los contratos individuales en esta materia las partes acuerdan, en el caso de que no estén establecidos, los siguientes preavisos para el cese:

- Nivel I: 15 días.
- Nivel II: 15 días.

- Nivel III: 30 días.
- Nivel IV: 40 días.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir completa su liquidación en la fecha en que cause baja, salvo que incumpla el plazo de preaviso en cuyo caso percibirá la liquidación con el descuento de los días de falta de preaviso que el trabajador/a no haya comunicado.

Artículo 15. *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:

- Personal Nivel Profesional I y II: 3 meses.
- Personal Nivel Profesional III en adelante 6 meses.

Durante el período de prueba la resolución del contrato podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa justificativa ni respetar plazos de preaviso, y en ningún caso dará derecho al trabajador a recibir indemnización compensatoria alguna.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados como antigüedad del trabajador en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, y en general, cualquier suspensión del contrato que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo, es decir, el periodo de prueba será tiempo efectivo de trabajo.

CAPÍTULO IV

Movilidad geográfica y funcional

Artículo 16. *Movilidad Geográfica.*

En materia de Movilidad Geográfica las partes estarán a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Con relación a la misma las partes expresamente convienen en la importancia que tiene, en una Empresa con la actividad de Vestas Eólica SAU que todos sus empleados y empleadas estén correctamente informadas sobre la política de desplazamientos, tanto temporales como definitivos dentro de Vestas. Es por ello que la Empresa adquiere la obligación de informar a la representación legal de los trabajadores a través el Comité Intercentros sobre las distintas políticas corporativas en materia de desplazamientos que existan en la Empresa e igualmente informará, a través de este mismo medio, sobre los distintos desplazamientos que se produzcan.

Artículo 17. *Movilidad Funcional.*

En materia de movilidad funcional se estará a lo previsto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

A estos efectos por retribución de origen se entenderá todas las percepciones salariales fijas que tuviese el trabajador o trabajadora así movido/a funcionalmente.

CAPÍTULO V

Artículo 18. *Formación profesional: principios generales y objetivos.*

1. Las partes atribuyen a la Formación Profesional la condición de herramienta estratégica básica dentro de la política de Recursos Humanos, orientada a mejorar la eficacia y eficiencia de la compañía, así como a potenciar el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras y su capacidad para asumir nuevas responsabilidades, garantizando la permanente adecuación profesional de los trabajadores a las necesidades de la empresa y el entorno y a los cambios organizativos, productivos y tecnológicos.

2. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, la formación en la empresa se basará en el principio de igualdad de oportunidades y tendrá entre otros, los siguientes objetivos:

- a. El perfeccionamiento profesional en el desempeño de los puestos de trabajo.
- b. El fomento del desarrollo y de la promoción profesional y de la motivación de los trabajadores dotando a los mismos de los conocimientos y competencias necesarias para asumir nuevas funciones.
- c. La adecuación de la empresa y de sus trabajadores a los cambios del entorno y su impacto en el modelo organizativo y productivo.
- d. La adaptación formativa de los nuevos empleados/as a su puesto de trabajo en la Empresa.
- e. La mejora y garantía de la empleabilidad de los trabajadores.

Artículo 19. *Derechos y deberes de la Empresa y los trabajadores en materia de formación.*

1. La Empresa proveerá la dotación de recursos suficientes, en orden a la consecución de los objetivos anteriores, facilitando los medios económicos y materiales necesarios para conseguir una mejora progresiva en la formación de los trabajadores y las trabajadoras, debiendo estos y estas realizar la formación que sea necesaria para garantizar el correcto desempeño de su puesto de trabajo. En caso de ser fuera del mismo, será voluntaria la asistencia, salvo la formación legalmente exigible para el puesto del trabajo.

2. Por tal motivo y en orden a conseguir una formación integral de calidad que permita alcanzar los fines propuestos, la asistencia a los cursos de formación, se realizará preferentemente dentro del horario de trabajo.

La empresa facilitará la asistencia a los cursos de formación, adaptando la jornada en los términos que sea necesario para ello, en todo caso, la formación deberá ser programada de forma que no tenga consecuencias restrictivas económicas ni de jornada. Asimismo facilitará los permisos reglamentarios necesarios para la asistencia a exámenes de carácter oficial. La empresa se reserva el derecho a exigir la presentación de los certificados necesarios emitidos por los centros correspondientes.

3. En caso de realizarse dicha formación fuera de la jornada laboral, el trabajador tendrá una compensación de una hora de descanso por cada hora de formación. Dichas horas de descanso por formación se disfrutaran a elección del trabajador dentro del año natural, y una vez conocida esta circunstancia, se dará traslado a la representación sindical de cada centro o a la comisión mixta en ausencia de dicha representación en algún centro, debiendo acreditarse por la dirección las razones que imposibilitan su realización dentro del horario de trabajo, formulando ésta, la propuesta que considere más adecuada.

4. Las horas generadas por compensación de formación en el último trimestre del año, su disfrute podrá desplazarse dentro del primer trimestre del año entrante a elección del trabajador, siempre y cuando no afecte a la organización y producción del trabajo.

5. En el caso de existir necesidades formativas específicas y prioritarias para el desarrollo de las funciones de determinados puestos de trabajo, se establecerán medidas individualizadas, y se informará a la comisión correspondiente y a la RLT.

6. El Plan Anual de Formación será presentado a la Comisión correspondiente durante el primer trimestre del año natural. Así mismo, la formación subvencionada será informada a/por los representantes legales de los trabajadores, con carácter previo a su ejecución de conformidad con lo establecido legalmente.

7. La formación deberá ser impartida preferentemente por la empresa y si excepcionalmente los trabajadores deben asumir la formación de otros compañeros estos serán liberados de sus funciones diarias para poder impartirla de la mejor manera posible.

8. Toda la formación desarrollada en la empresa se registrará en los expedientes personales de los trabajadores a fin de que tenga reconocimiento. Se registrará también aquella que aporte el empleado y que haya realizado por su cuenta siempre que la misma esté relacionada con el puesto de trabajo del empleado/a.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo

Artículo 20. *Jornada de trabajo.*

Con carácter general y de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 34 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se establece un cómputo total anual de trabajo efectivo, tanto en jornada continuada como partida, de 1.768 horas de trabajo efectivo para todos los años de vigencia del convenio.

Las jornadas se distribuirán con carácter general de lunes a viernes a razón de 8 horas de trabajo efectivo programado, sin perjuicio de otras posibles distribuciones en función de los ciclos productivos y sin perjuicio de la disponibilidad acordada en el artículo 25 de este convenio.

El personal con gestión flexible (personal correctivo y asimilados), con respeto a la jornada máxima anterior y dentro de los parámetros generales fijados por la empresa dispone de su jornada para dar cumplimiento a los objetivos propios de su puesto de trabajo, y por tanto tendrá su propia regulación de jornada para todo lo no previsto en el presente artículo. En cualquier caso este colectivo respetará las normas sobre jornada laboral del Estatuto de los Trabajadores (descanso entre jornadas, descanso semanal y anual) y la que con relación a la duración máxima de la jornada efectiva que se fija en el presente artículo.

Artículo 21. *Cómputo del tiempo de trabajo efectivo en campo.*

El inicio de la jornada efectiva para el personal de campo, así como para aquellos trabajadores de oficinas que de modo ocasional presten servicios en campo será el momento de inicio de la prestación en el puesto de trabajo y dentro del parque eólico que tenga asignado cada día, de acuerdo a las órdenes de trabajo, siempre que dicho parque se encuentre dentro de su área habitual de trabajo.

A estos efectos se entiende por área habitual de trabajo la zona de influencia geográfica de su centro de trabajo.

Dadas las especiales condiciones de prestación de servicio y la puesta a disposición de los empleados y empleadas de un vehículo de la empresa para la realización de estas tareas, el desplazamiento entre parques será computado como tiempo efectivo de trabajo, contado como tiempo efectivo de trabajo 50 minutos después de salir del domicilio con coche de empresa y hasta el puesto de trabajo asignado. Igualmente, se contará como tiempo efectivo de trabajo aquel que exceda de 50 minutos al retorno al domicilio con coche de empresa, en el buen entendido de que todo tiempo que exceda de esos 50 minutos bien a la ida como la vuelta diarios se vería contemplado como tiempo efectivo de trabajo no pudiendo acumularse dichos periodos de 50 minutos. En este sentido por

puesto de trabajo en estos casos se entiende las subestaciones de los clientes del parque asignado diariamente salvo que el trabajador tenga que acudir por indicación de la Dirección con carácter previo al centro de trabajo de Vestas Eólica SAU en que este censado, en cuyo caso será ésta la que se tomará en consideración a los efectos del cómputo de esos 50 minutos diarios tanto a la ida como a la vuelta.

Artículo 22. *Jornada de verano.*

En los diferentes calendarios de cada área se podrá establecer una jornada de verano para el personal de Oficina que abarcará desde el 1 de julio al 31 de Agosto y los viernes de cada semana del año.

Artículo 23. *Calendario de trabajo y cuadrantes.*

En las distintas Áreas geográficas se establecerá por la Dirección un calendario laboral por área de trabajo diferenciando Oficinas, Campo y Logística.

Este calendario laboral, que incluirá a todo el personal del Grupo Profesional en cada Área Geográfica será negociado con la RLT de cada centro de trabajo. En aquellos centros en los que no exista RLT será programado por la Dirección que lo remitirá al Comité Intercentros para su supervisión.

Cuadrantes:

La empresa, dentro de su facultad de organización, y utilizando criterios equivalentes para cada colectivo podrá, establecer el cuadrante de horarios que reflejará los turnos, servicios, descansos y vacaciones que sean necesarios para asegurar la operatividad del negocio.

Se presentarán cuadrantes de trabajo trimestralmente y sobre ellos, y con el límite anterior, si hubiera cambios y/o ajustes éstos serán comunicados a la RLT de cada zona.

Personal con gestión flexible del calendario y disponibilidad: El personal con gestión flexible del calendario laboral recibirán un cuadrante anual que se entregara a cada empleado con gestión flexible y a la RLT. La Dirección informará de la modificación de los cuadrantes así entregados.

Artículo 24. *Flexibilidad horario oficinas.*

El personal de oficina tendrá flexibilidad en el horario de entrada y salida conforme a lo que se fije en el calendario laboral de cada zona.

Artículo 25. *Adaptación a ciclos productivos de trabajos preventivos: disponibilidad.*

Los/as trabajadores/as que desarrollen sus funciones dentro del Grupo de Campo en la división de preventivos tendrán, de la jornada definida en el artículo 21 de este Convenio, 266 horas de Tiempo Ordinario Disponible (TOD) que serán susceptibles de adaptarse a los ciclos productivos del mantenimiento preventivo.

La realización de estas horas se retribuye con el Complemento de Disponibilidad TOD, tal y como se define en el artículo 41 de este Convenio.

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

A. Disponibilidad en fines de semana: con un máximo de 16 fines de semana anuales o 33 días sueltos de fin de semana o festivos anuales (la referencia a 33 días supone la disponibilidad total, incluyendo festivos, en las que un empleado y/o empleada puede prestar servicios en este sistema, respetándose el sistema de 16 fines de semana anuales en los que estando disponible se podrá o no prestar servicios uno o dos días, o el festivo que pudiera planificarse en dicha semana de disponibilidad).

Esta disponibilidad, estará fijada en los cuadrantes, de cara a una mejor planificación de la vida laboral y familiar de los trabajadores preventivos.

El día de descanso correspondiente a la jornada así realizada será compensado, previamente o posteriormente, de la efectiva realización de la jornada TOD.

Los empleados no estarán disponibles los 2 festivos acordados entre la RLT y empresa en el calendario de cada zona. Adicionalmente, habrá 3 días cada año, en que tampoco se planificará trabajo, en concreto, el 1 de enero, el viernes santo y el 25 de diciembre. En caso de que fuera necesario, por razones extraordinarias, trabajar uno de estos días, se pagarán 150 euros brutos por cada uno de esos días.

Rotación: La planificación de disponibilidad para trabajar en fin de semana será de 1 de cada 3 fines de semana. Los trabajadores podrán apuntarse a los fines de semana que pueda desbloquear el supervisor anulando el siguiente fin de semana planificado «disponible».

Los técnicos preventivos podrán intercambiarse fines de semana respetando siempre los descansos establecidos por la ley.

Con el límite de 8 semanas al año, la planificación habitual podrá ser de 1 de cada 2 fines de semana, a cambio de que en otros momentos del año, la planificación sea más espaciada en cuanto a la disponibilidad

B. Disponibilidad planificación semanal: hasta 2 horas adicionales de trabajo cada día. Aviso de la necesidad de ejecutar la Disponibilidad TOD:

Notificación anticipada de trabajo durante fines de semana disponibles:

El trabajador podrá ser preavisado hasta el último día laborable dentro del horario laboral de la necesidad de que preste servicios en fin de semana, uno o dos días y festivos.

Notificación anticipada para no prestar servicios día completo 8 horas: el preaviso podrá darse hasta el último día jornada laboral a las 17,00 horas.

Notificación TOD en jornada diaria: en caso de que fuese necesario la realización de horas TOD que no estuviesen planificadas en el día laboral de turno, sólo podrán ser realizadas 2 de ellas (es decir un máximo de 8 horas ordinarias normales + 2 TOD), de las cuales será voluntaria la realización de la segunda hora.

Artículo 26. *Jornada Diaria.*

La Jornada diaria máxima será de 10 horas de jornada efectiva con respeto al descanso entre jornadas.

No obstante lo anterior, la distribución de la jornada, con carácter general, será de 8 horas de jornada efectiva.

Artículo 27. *Descanso Semanal.*

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

En cualquier caso en materia de descanso se estará a lo previsto, en cuanto a la acumulación de descansos, a lo previsto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores. De esta forma se podrán realizar servicios con un máximo de diez días continuados que acumularan dos días de descanso seguidos a continuación de los 10 días de trabajo seguidos.

Artículo 28. *Vacaciones.*

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de 22 días laborables de vacaciones anuales retribuidas, o a la parte proporcional de los mismos que corresponda en función del tiempo de servicio prestado.

A estos días se podrán adicionar aquellos correspondientes al ajuste anual de la jornada derivado del artículo 20 de este convenio.

Las vacaciones serán informadas por el trabajador durante el primer trimestre del año, y serán aceptadas por la Empresa siempre que no se altere el normal proceso productivo.

En caso de alteración del sistema productivo, el empleado deberá pedir otra fecha de disfrute que deberá de ser acordada con la Empresa y notificado a la RLT.

Las vacaciones se disfrutarán siempre en su año de devengo, no obstante, en casos excepcionales y justificados, podrá acordarse su disfrute dentro del primer trimestre del año siguiente.

Con el fin de adecuar los periodos de vacaciones a las exigencias del servicio y a las necesidades de producción, se establecerá con antelación suficiente un calendario de vacaciones para cada uno de los departamentos o centros de trabajo.

El colectivo de empleados/as del Grupo de Campo denominado «preventivo», disfrutarán al menos 10 días laborables de sus vacaciones, durante el periodo de 15 de mayo a 15 de septiembre de cada ejercicio.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador disfrutarlas parcial o totalmente durante el año natural a que corresponden, éstas deberán ser disfrutadas inmediatamente después de la incorporación, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del TRLET.

Artículo 29. *Horas extraordinarias.*

Son horas extraordinarias las que exceden de la jornada anual tomando como referencia las 1768 horas anuales.

El valor de la hora extraordinaria será de un 40% de lunes a sábado y 100% en festivo y domingos, superior al valor de la hora ordinaria de trabajo.

Toda hora de exceso de jornada diaria no planificada, con la excepción de la jornada TOD, es decir, por encima de 10 horas, será hora extra con límite de 80 anuales y de carácter voluntario.

Si un técnico acabara sus 266 horas de jornada TOD de forma voluntaria podrá realizar horas extras en exceso de jornada y fin de semana, avisando a la RLT previamente de este hecho.

Los trabajadores sometidos a control de jornada por la Empresa verán abonadas las horas extraordinarias con carácter trimestral.

El valor de la hora extraordinaria nocturna (a partir de 22:00 y hasta las 06:00) será del 50% del valor de la hora extraordinaria salvo que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 30. *Licencias y Permisos.*

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Un día por traslado del domicilio habitual.
- c) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

d) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

e) Un día de libre disposición por cada año natural, que podrán ser solicitado por vía email a la persona de referencia, y que necesariamente ha de ser preavisado con al menos una semana de antelación para cubrir alguna de las siguientes contingencias (es decir un día anual a elegir entre una de las siguientes situaciones):

- Día adicional al permiso por matrimonio recogido en el ET.
- Asistencia al notario.
- Día adicional por cambio de domicilio.
- Cita ineludible por causa de fuerza mayor, con aprobación del supervisor/Ops Manager.

f) Dos días laborables añadidos a los que establece el Estatuto de los Trabajadores en caso de nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave con hospitalización o intervención quirúrgica mayor grave, de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento superior a 150 kilómetros debiendo de pernoctar fuera de su casa al efecto, el plazo se aumentará en dos días laborables más.

CAPÍTULO VII

Igualdad, Diversidad y Conciliación

Artículo 31. *Igualdad.*

La igualdad de oportunidades es uno de los principios rectores en la gestión de recursos humanos.

La aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH) supone un importante reto de garantizar, aplicar y desarrollar los derechos y medidas que dicha Ley recoge.

Perseguimos posicionarnos como un referente en la aplicación de la Ley de Igualdad, avanzando gradualmente en la implantación de una cultura empresarial en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, aún conscientes de las dificultades de gestionar esta Ley en un entorno empresarial multisectorial y multi-actividad como el nuestro, con unas realidades y escenarios muy diferentes.

Vestas Eólica SAU, en aplicación de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha elaborado, negociado y acordado el Plan de Igualdad con las federaciones sindicales a nivel estatal en los sectores de aplicación, cuya presencia conjunta en los órganos de representación unitaria de los trabajadores en Vestas Eólica SAU resulta mayoritaria.

En el ámbito de Vestas Eólica SAU se proyectará este Plan y las líneas de actuación propuestas en el mismo, con adaptación a las circunstancias y peculiaridades del sector de actividad, de la empresa y en su caso, cuando se requieran acciones especiales, al ámbito del centro de trabajo.

El Plan de Igualdad se enmarca en un modelo innovador de política social, que representa un papel fundamental en la continuidad del crecimiento sostenible de Vestas Eólica SAU.

Artículo 32. *Principios generales en materia de conciliación laboral y familiar.*

Con objeto de facilitar y mejorar la conciliación de la vida personal y profesional, así como de reducir en la medida de lo posible los desplazamientos y viajes de trabajo se potenciarán las actuaciones encaminadas a alcanzar entre otros los siguientes objetivos:

- Reducción, en la medida de lo posible, de la realización de horas extraordinarias por empleado/a.
- Utilización de los sistemas de comunicación y reunión por videoconferencia.
- Planificación, siempre que sea posible, de las actividades formativas dentro del horario normal de trabajo.
- Dimensionamiento adecuado de los recursos humanos disponibles en cada área, departamento, centro de trabajo o empresa del Grupo en función de las necesidades organizativas, con objeto de realizar una gestión dinámica de la plantilla que garantice cargas de trabajo equilibradas en función del tiempo de trabajo disponible.
- Utilización, cuando el tipo de trabajo a realizar y la tecnología disponible lo permitan, de nuevas formas de organización y ejecución del trabajo.

Artículo 33. *Acumulación por lactancia.*

En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento, los trabajadores, en relación a la lactancia del menor, tendrán derecho, hasta que el menor cumpla los nueve meses de edad, a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La opción de la acumulación, será siempre y cuando el trabajador mantenga su relación con la empresa hasta que el menor cumpla 9 meses.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen dentro de los términos legalmente establecidos.

Artículo 34. *Reducciones de jornada y excedencias.*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo de 2/2015 y demás normas laborales que sean de aplicación.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo en cómputo diario, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria de la reducción de jornada le corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria diaria, pero este derecho no conlleva automáticamente a un cambio de la jornada asignada cuya modificación en su caso deberá acordarse por las partes. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

CAPÍTULO VIII

Sistema de compensación, retribuciones

Artículo 35. *Estructura salarial. Principios Generales. Conceptos retributivos.*

La estructura salarial de Vestas Eólica SAU se conforma en base a los siguientes conceptos:

1. Conceptos retributivos:
 - Salario base o salario de nivel.
 - Complemento Personal de salario base o de nivel.
 - Complemento Funcional Disponibilidad de Jornada y Flexibilidad.
 - Complemento Preventivo Disponibilidad TOD.
 - Complementos de cantidad y calidad en el trabajo.
 - Complemento de no competencia.
 - Complemento Vestas 16.
 - Mejora Voluntaria.

Estos conceptos sustituyen a los anteriormente establecidos en los convenios colectivos correspondientes, pactos de empresa, normas, disposiciones internas y demás condiciones particulares de cualquier rango.

2. Conceptos retributivos en especie:
 - Seguro de Vida.
 - Seguro médico (superado el periodo de carencia).
3. Percepciones no salariales:
 - Dietas, pernocta y kilometraje.

Artículo 36. *Salario Base.*

El salario base es la retribución salarial básica mensual asignada a cada trabajador/a por la realización de la jornada ordinaria de trabajo y que corresponde a los importes brutos previstos para cada uno de los niveles profesionales que componen la clasificación profesional regulada en el presente convenio colectivo y que se especifican a continuación para la realización de la jornada máxima anual prevista en el artículo 21 de este convenio:

Año 2016:

- Nivel I: 16.000 €/año.
- Nivel II: 18.000 €/año.
- Nivel III: 20.000 €/año.
- Nivel IV: 22.000 €/año.

Ésta se percibirá en catorce pagas de igual importe, prorrateadas en doce mensualidades.

Artículo 37. *Complemento Personal.*

Será Complemento Personal la diferencia entre los conceptos salariales de los convenios colectivos provinciales de origen que los empleados que estuviesen en plantilla con anterioridad a la firma del presente convenio colectivo percibiesen de forma efectiva y que tuviesen la misma naturaleza que el Salario Base, y el nuevo salario base fijado en el artículo 35 de este convenio.

Artículo 38. *Complementos Funcionales. Disponibilidad de Jornada y Flexibilidad.*

Percibirán este complemento aquellos trabajadores y trabajadoras por la naturaleza funcional de su desempeño y las especiales condiciones de flexibilidad y/o disponibilidad y ausencia de control efectivo de jornada, y estos y estas empleados y empleadas percibirán por ello las cuantías que figuran en las cartas individualmente acordadas con la Dirección. La permanencia en el sistema es voluntario por ambas partes, respetando los preavisos acordados.

Percibirán estos complementos en las condiciones arriba expuestas, a título enunciativo y como ejemplos los trabajadores que habiendo acordado con la Dirección estos Complementos desempeñen las funciones de:

Técnicos de Mantenimiento Correctivos, Blades, Drive Train, Team Leader, Leader Tecnician, Supervisores, Schedulers...etc.

Artículo 39. *Complemento Preventivo Disponibilidad TOD.*

Los/as trabajadores/as que desarrollen sus funciones dentro del Grupo de Campo en la división de preventivos tendrán, de la jornada definida en el artículo 21 de esta Convenio, 266 horas de Tiempo Ordinario Disponible (TOD) que serán susceptibles de adaptarse a los ciclos productivos del mantenimiento preventivo.

Por la realización de las 266 horas disponibles, los trabajadores percibirán un máximo de 3.250 € brutos anuales.

Dados los especiales condicionamientos de perfección de esta jornada TOD, las cuantías que cada empleado/a adscrito al Grupo de Campo en la función de «preventivo» percibirá en función de la prestación efectiva de su trabajo, serán las siguientes cuantías brutas como parte del Complemento Preventivo de Disponibilidad TOD:

Complemento TOD fin de semana y festivos.

- 80 €/brutos por cada día de trabajo en fin de semana y festivo.
- 200 €/brutos por prestar servicios durante un fin de semana completo (incompatible con el pago anterior de 80 €/brutos).

Complemento TOD disponibilidad semanal: Compensación hora flexibilizada de L-V será de 5 euros/brutos por hora de las que excedan de las 8 ordinarias.

Las cuantías aquí previstas serán actualizadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 43 del convenio colectivo.

Artículo 40. *Seguro de Vida y Seguro Médico.*

Seguro de Vida.

Será asegurado todo empleado de alta en la Empresa y en el momento en que el empleado cause baja en la Empresa por cualquier motivo cesará el derecho al percibo del capital asegurado.

Riesgos y capitales asegurados de la póliza del Seguro de Vida:

Los capitales aseguradas será de conformidad con la política interna de la empresa en esta materia.

Seguro Médico.

Será asegurado todo empleado en el alta en la Empresa que tenga cubierto el periodo de carencia.

Artículo 41. *Dietas, Pernocta, Ayudas para comida y Kilometraje.*

Los trabajadores que, por necesidades del servicio y por orden del responsable de quien dependan, de conformidad y bajo los parámetros de las políticas vigentes en la Compañía en el año 2016 devengaran las correspondientes dietas, según las siguientes condiciones o sus gastos debidamente justificados, siempre que éstos sean superiores a la dieta debajo contemplada:

2016	Dietas		Pernocta		Kilometraje
	Nacional		Nacional		Nacional
Cena.....	15,21		15,52		0,31 Euro/Km
Almuerzo	15,21				
Desayuno	7,76				

Dieta Cena Nacional en el Área de trabajo habitual, aquellos trabajadores que por necesidades del servicio y por orden del responsable de quien dependan, deban efectuar trabajos más allá de las 20:30, devengaran las correspondientes dietas, según las cuantías anteriores.

Las dietas anteriores, exclusivas unas de otras, se regularizarán en el IPC de cada ejercicio a partir del año 2017, es decir, con fecha 1 de enero de 2017 las dietas quedarán regularizadas de conformidad con el IPC del ejercicio 2016 siempre que este sea positivo.

Ayudas para comida (Cheque Gourmet):

Para los distintos niveles del área funcional de Oficinas y asimilados se establece el pago de una ayuda comida a través del sistema de entrega de cheques restaurante, para todos aquellos empleados y empleadas que presten servicios en horarios de mañana y de tarde, cuyo importe mensual estará fijado por los días laborables del mes efectivamente trabajados, y quedando fijado en 8.76 € diarios de lunes a jueves.

Este cheque no será entregado en los días de jornada intensiva.

Dietas Internacionales:

En el caso de dietas internacionales se estará a lo dispuesto en la política de empresa para estos casos, aclarando que los conceptos de riesgo del destino y distancia desde el domicilio serán pagados desde el primer día de desplazamiento internacional y los gastos de manutención desplazamiento y alojamiento correrá a cargo de la empresa. A estos efectos las dietas internacionales serán las que estén vigentes de conformidad con la política corporativa no siendo sustituidas por las que aparecen específicamente establecidas este artículo.

Artículo 42. *Incremento Salarial.*

Los Salarios Base de Convenio, el Complemento Correctivo y asimilados, el Complemento Disponibilidad TOD y en su caso el Complemento Personal de Salario Base serán actualizados el 1 de enero de los siguientes ejercicios en las siguientes cuantías:

- Año 2017: 1,1%.
- Año 2018: 1%.
- Año 2019: 1%.

Artículo 43. *Cláusula de garantía salarial.*

Si una vez conocido el IPC real del año 2019, la suma de los IPC (s) reales de los años 2017, 2018 y 2019 fuese superior al 3,1%, los Salarios Base resultantes de aplicar los incrementos fijados en el artículo 44 anterior se verán incrementadas en la diferencia entre dicho incremento aplicado y el IPC real acumulado de dichos ejercicios con el tope de un 1,5%.

CAPÍTULO IX

Comisión Paritaria-Comisión MixtaArtículo 44. *Creación.*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, vigilancia y control del cumplimiento del presente Convenio Colectivo para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del ET.

De acuerdo con lo establecido en el art 94.1 ET las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 45. *Composición.*

La Comisión Paritaria está integrada por un máximo de 7 representantes designados por los sindicatos firmantes del Convenio repartidos proporcionalmente en función de su representatividad y por 7 representantes designados por la dirección de la empresa,

Quienes, de entre ellos, elegirán una o dos personas que realicen labores de secretaría.

Los representantes de la empresa podrán delegar o acumular sus votos en uno o varios de sus miembros, no resultando necesaria la asistencia de la totalidad de los mismos a las reuniones de la Comisión cuando así lo estimen oportuno.

Artículo 46. *Funciones.*

Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

1. Resolución de incidencias, dudas y divergencias en relación con la aplicación e interpretación de los artículos del Convenio Colectivo.
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.
5. Conocimiento y resolución de las discrepancias que le sean sometidas tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo del presente Convenio Colectivo en los supuestos contemplados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
6. Cualesquiera otras que le vengán específicamente atribuidas por ley o expresamente en este convenio.

Artículo 47. *Funcionamiento.*

Convocatoria: La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, fijándose de mutuo acuerdo la fecha, lugar, hora y orden del día y levantándose la correspondiente acta de cada reunión.

Constitución y Asistentes: Se entenderá válidamente constituida la Comisión Paritaria cuando como mínimo asista la mayoría simple de cada representación ya sea personalmente o por delegación de representación.

Asimismo las partes podrán asistir acompañadas de los asesores que en cada caso se determine que serán designados, en igual número, por cada una de las representaciones, de los trabajadores y de la empresa.

Resolución de Cuestiones: Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria se resolverán en el plazo de siete días laborables.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría simple de los miembros de la comisión asistentes; quedarán reflejados por escrito y una vez adoptados serán vinculantes para ambas partes.

Artículo 48. *Solución de discrepancias.*

Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de las competencias antes citadas se resolverán de conformidad con las reglas establecidas en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).

CAPÍTULO X

Regulación del uso de herramientas informáticas y medios técnicos

Artículo 49. *Principios generales.*

Las partes son conscientes de la importancia que el uso generalizado de las nuevas tecnologías y de conocimiento, tienen en el ámbito laboral y de la problemática que puede derivarse de una incorrecta utilización de las mismas y acuerdan regular esta materia bajo los siguientes principios de actuación:

1. Vestas Eólica SAU podrá controlar el uso de las herramientas informáticas 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. Las medidas adoptadas para el control por el empresario del uso de sistemas informáticos serán proporcionales al riesgo existente.
3. La Empresa pondrá en conocimiento del Comité Intercentros cualquier sanción o apercibimiento hecho en esta materia por la imposición de faltas graves o muy graves. Igualmente la Empresa contará con la participación de la RLT en elaboración de una guía de buenas prácticas.

CAPÍTULO XI

Faltas y sanciones

Artículo 50. *Faltas y Sanciones.*

En materia de Faltas y Sanciones regirá el Acuerdo Marco Estatal del Sector del Metal o convenio del mismo ámbito que lo sustituya.

CAPÍTULO XII

Representación Legal de los Trabajadores

Artículo 51. *Horas sindicales.*

Para facilitar la representación a nivel superior al centro de trabajo, los sindicatos podrán utilizar el sistema de acumulación de horas.

A tal efecto, los Delegados de Personal, miembros de Comités de empresa y Delegados sindicales podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas por escrito a favor de otra u otras personas representantes de los trabajadores elegidos en las

elecciones sindicales del mismo sindicato independientemente del centro de trabajo. Para que esta acumulación sea posible será el Sindicato a nivel Estatal el que deberá de acumular las horas.

En el caso de que la acumulación de horas sindicales en algún o algunos representantes suponga su ausencia al trabajo en más del 75% de su jornada el sindicato deberá indicar los periodos mensuales en que se mantendrá tal situación a los efectos de prever adecuadamente la sustitución de sus funciones en la empresa.

Artículo 52. *Comité Intercentros.*

1. El Comité Intercentros de la empresa estará integrado por 9 miembros pertenecientes a las distintas opciones sindicales y en proporción a los resultados de las últimas elecciones sindicales celebradas en la empresa, renovando su composición cada 4 años.

Cada organización sindical podrá recibir asesoramiento por parte un asesor de su organización sindical o delegado sindical de la sección sindical estatal de cada organización.

2. Los miembros del comité intercentros de la empresa serán nombrados en el seno de sus organizaciones conforme a sus estatutos o normas de orden interno.

3. Para formar parte del comité intercentros será preciso ostentar la condición de delegado de personal o miembro del comité de empresa.

4. El comité intercentros tendrá las siguientes facultades:

a) Ostentar la representación de todos los trabajadores de la empresa para la defensa de sus intereses.

b) Ser el único órgano legitimado para la negociación colectiva dentro del ámbito de aplicación del presente convenio, dichos representantes deberán estar incluidos en el ámbito de aplicación del convenio.

En este sentido el Comité Intercentros será el Órgano que ostentará la legitimación inicial, negocial y plena para los supuestos regulados en los artículos 40, 41 y 51 del Estatuto siempre que el ámbito de afectación de las medidas a tomar sea superior al centro de trabajo.

En caso de discrepancias entre las representaciones sindicales, deberán resolverse las mismas antes del inicio de las deliberaciones.

c) Se realizara reunión trimestral en la que los miembros del CI recibirán información trimestral de la marcha general de la empresa y de sus programas de producción. Esta información sustituye a la regulada en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

El asesor de cada organización sindical asistirá a dichas reuniones, guardando la confidencialidad, sin derecho a voto pero si a palabra.

5. El crédito de horas sindicales, para los integrantes de dicho comité, aumentará en hasta 30 horas mensuales que podrán acumularse por central sindical y 45 horas para el presidente, es decir, se aumentará el crédito que tuviesen de conformidad con lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Los integrantes del CI elaboran un reglamento interno de funcionamiento para ampliar y dotarse de las funciones y régimen funcional que las partes vean oportuno.

En cualquier caso en lo no previsto en este convenio será de aplicación lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XIII

Prevención de Riesgos Laborales*Artículo 53. Política de Prevención de Riesgos Laborales.*

La política general de prevención de riesgos laborales en Vestas Eólica S.A.U se ejerce de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre, reformada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre, y el Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, reformado por el Real Decreto 604/2006 de 19 de mayo, así como la normativa que lo desarrolla.

Artículo 54. Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

La prevención de riesgos laborales en Vestas Eólica S.A.U se desarrolla, de conformidad con lo previsto en el art 16 LPRL y el Real Decreto 39/1997, a través de la elaboración, gestión y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, que incluye la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales está integrado en el Sistema de Prevención de la empresa, siendo accesible por parte de cualquier trabajador a través de la Intranet.

Este Plan de Prevención incluye y regula los distintos aspectos de gestión relacionados con la prevención de riesgos laborales de la empresa, entre los que se incluyen entre otros:

- La formación e información en materia de seguridad y salud.
- La evaluación de riesgos laborales.
- La coordinación de actividades empresariales.
- La gestión y análisis de accidentes.
- La seguridad de las instalaciones y equipos.
- Las medidas de emergencia y ante un riesgo grave e inminente.
- La vigilancia de la salud.
- El control de las prendas de trabajo y equipos de protección individual.

Artículo 55. Prendas de trabajo y equipos de protección individual.

La Empresa se compromete a dotar de la ropa de trabajo y equipos de protección individual necesarios para el correcto desempeño de los trabajos.

El Servicio de Prevención es responsable de mantener un listado de esta equipación para cada puesto de trabajo en función de su Evaluación de Riesgos.

El deterioro involuntario de estas prendas y equipos por causa del propio trabajo, dará lugar a la sustitución inmediata.

La Empresa se compromete a establecer el equipo de protección individual más adecuado a cada persona, adaptándolo a las condiciones personales que ésta pueda tener.

Cuando exista discrepancia entre trabajador y empresa sobre el uso de los equipos de protección individual apropiados, se dará traslado del problema al Comité de Seguridad y Salud o al Delegado/a de Prevención, en su defecto, que emitirá el oportuno informe.

Artículo 56. Formación e Información.

La formación constituye uno de los pilares fundamentales de la prevención de riesgos laborales, por lo que la empresa garantizará que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o en los equipos de trabajo o se introduzcan nuevas tecnologías.

Esta formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, y repetirse periódicamente en los casos necesarios.

La formación deberá impartirse dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la Empresa mediante medios propios o concertándola con entidades especializadas, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

La Empresa adoptará las medidas necesarias para que los trabajadores reciban directamente toda la información necesaria sobre los riesgos para su salud y seguridad en su puesto de trabajo, y que puedan afectar a terceros y a las instalaciones.

Los programas y acciones de formación establecidos se gestionarán de conformidad con los procedimientos de formación vigentes.

Artículo 57. *Comité Intercentros de Seguridad y Salud.*

Se constituirá un Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral como máximo órgano paritario de participación y consenso, destinado a la consulta y negociación, regular y periódica, en materia de prevención de riesgos laborales que afectara a todos los centros de trabajo existentes en todo el territorio nacional afectados por el presente convenio.

Composición. El indicado Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral estará compuesto por seis miembros, tres de ellos designados por aquellos sindicatos que tengan la condición de más representativos en el ámbito de aplicación del convenio, debiendo ser delegados de prevención o, ante inexistencia de estos, delegados de personal o delegados sindicales que cuenten, al menos, con una formación equivalente al nivel básico de prevención de riesgos. En caso de desacuerdo en la elección y designación, se otorgara el número mayor de representantes para aquel sindicato que haya obtenido el mayor número de votos en las elecciones sindicales.

La empresa elegirá a sus tres miembros en dicho comité.

El comité Intercentros de Seguridad y Salud celebrará, al menos cuatro reuniones al año sin perjuicio de posibles reuniones extraordinarias que podrán solicitarse y motivarse por cualquiera de las partes.

El tiempo que en el ejercicio de las funciones de este Comité ejerzan sus miembros ira a cargo de la empresa, sin perjuicio de su crédito horario.

Los gastos que se originen en el ejercicio de sus funciones de representación y sus reuniones serán a cargo de la empresa.

Funciones. La función del indicado Comité consistirá en unificar la acción preventiva en el ámbito de todos los centros de trabajo de la empresa, coordinando los criterios de actuación de acuerdo a los siguientes cometidos:

1. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención en la empresa.
2. Conocer e informar sobre la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.
3. Conocer y analizar los informes de los daños producidos a la salud, o en la integridad física de los trabajadores, con el objeto de valorar sus causas y proponer las oportunas medidas preventivas correctoras.
4. Conocer e informar, con carácter anual, de la evolución del programa de formación establecido.
5. Promover, debatir y consensuar procedimientos seguros de trabajo.
6. Informar sobre la programación y forma de desarrollo de las actividades de vigilancia de la salud. Asimismo, conocerá de las conclusiones generales derivadas de dichas actividades.
7. Conocer el resultado de las auditorias que, de manera obligatoria o voluntaria, tuviera implantadas la empresa.
8. Ser informado de las conclusiones finales alcanzadas en los procedimientos de investigación de situaciones de acoso moral, si así lo autorizase la persona o personas afectadas.

9. Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

Los Delegados de Prevención tendrán las facultades previstas en la Legislación vigente.

Disposición adicional primera. *Incapacidad Temporal.*

La Empresa complementará las prestaciones de seguridad social hasta alcanzar el 100% del Salario Bruto Fijo de los Trabajadores en los siguientes supuestos: baja por enfermedad común, baja por accidente de trabajo y/o enfermedad profesional.

El complemento al que hace referencia esta Disposición Adicional se mantendrá por un periodo máximo de seis meses prorrogable por otros seis de conformidad con lo dispuesto en el artículo 132 de la Ley General de la Seguridad Social.

Será requisito imprescindible para el cobro del complemento cumplir con las obligaciones derivadas del cumplimiento de las citas a las que el/la empleado/a sea requerido por la Mutua con la que la Empresa tenga concertada la vigilancia de la salud. En cualquier caso el / la empleado/a deberá de tener cubierto el periodo mínimo de carencia para tener acceso a la prestación de la seguridad social así complementada.

Disposición adicional segunda. *Reordenación Salarial.*

De cara a una correcta aplicación de lo previsto en el artículo 35 y siguientes de este convenio colectivo, y dentro del plazo de tres meses desde la publicación del convenio colectivo en el «Boletín Oficial del Estado», la Empresa procederá de conformidad con lo previsto en esta Disposición Adicional, informando de ello a la Comisión Mixta del convenio colectivo:

a. Salarios de Nivel o Base.

Se procederá a tomar el conjunto de las retribuciones fijas brutas año del trabajador o trabajadora y se procederá a extraer de ellas el importe del salario de nivel o base en función del Nivel en el que se encuentre cada empleado o empleada.

b. Complemento Personal de Salario Base o Nivel.

Con las cuantías restantes se procederá a incluir en el complemento personal de salario base o de nivel aquellas cuantías que de conformidad con las normas colectivas sustituidas por el presente convenio colectivo se incrementasen cada año y que el trabajador efectivamente viniese percibiendo. Este complemento personal de salario base o de nivel tendrá la naturaleza de salario base personal.

c. Complemento Vestas 16.

Será complemento Vestas 16 las cuantías que los empleados que estén afectados por esta reestructuración salarial viniesen percibiendo de forma fija y anual, una vez calculado el salario base o salario de nivel y en su caso el complemento personal de salario base o de nivel hasta alcanzar los 45.000 € brutos anuales. Este concepto no será ni compensable ni absorbible siendo revalorizable hasta dicha cifra anterior.

d. Mejora Voluntaria.

Será Mejora Voluntaria el resto de cuantías salariales así pactadas y será compensable y absorbible operara a partir de 45.000 euros.

Disposición adicional tercera. *Compensación y Absorción.*

Los/as trabajadores/as en plantilla a la firma del presente convenio colectivo, de cara a la aplicación del artículo 6 de este convenio, no verán compensados ni absorbidos sus salarios brutos siempre y cuando la percepción anual total a la que tengan derecho sea inferior a 45.000 € brutos anuales.

Disposición adicional cuarta. *Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias derivadas para la no aplicación de condiciones de trabajo del artículo 82.3 del TRLET.*

Las partes convienen, en caso de concurrencia de las causas establecidas en el artículo 82.3 del TRLET, proceder a la no aplicación de las condiciones reguladas en los capítulos VI, VIII y en la disposición adicional primera, el siguiente sistema rector:

En este caso y con carácter previo las partes procederán de conformidad con lo establecido en el artículo 83.2 del TRLET a la apertura del meritado período de consultas, que seguirá los trámites previstos en dicho precepto.

En caso de que sometida la eventual discrepancia a la Comisión Mixta del Convenio, y no alcanzado un acuerdo dentro del plazo contemplado en el artículo 82.3 del TRLET, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del TRLET.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, las partes acuerdan someter la discrepancia a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para la eventual solución de la misma.

Disposición adicional quinta. *Ineptitud sobrevenida.*

Los trabajadores/as afectados de ineptitud sobrevenida, de conformidad con la declaración que como tal deberán de tener de la autoridad administrativa competente, podrán ser ubicados en otra actividad distinta de la de su grupo profesional, adecuada a su aptitud, respetándose el salario que tuviese acreditado antes de pasar a dicha situación y conservando el derecho a los aumentos que por Convenios, pactos, etc., siempre y cuando el empleado/a así declarado reúna las condiciones de idoneidad requeridas por el puesto de destino y efectivamente exista una vacante en dicho puesto.

Disposición adicional sexta. *Cese por jubilación, jubilación parcial y contrato de relevo.*

El cese por jubilación en la empresa se regirá por lo establecido en la legislación laboral vigente en cada momento. En el contrato de trabajo individual a celebrar entre la empresa y los trabajadores se podrán pactar las cláusulas de jubilación que puedan conllevar la extinción del contrato de acuerdo con lo previsto en el art. 49.1 f) ET.

Las partes firmantes reconocen que la jubilación parcial y el establecimiento de contratos de relevo al amparo de lo previsto en el art. 12.6 ET constituyen medidas laborales positivas para el mantenimiento del empleo en Vestas Eólica S.A.U. A tal efecto la empresa podrá acordar con los trabajadores que reúnan los requisitos para acceder a la jubilación parcial en los términos de la LGSS, la reducción de jornada y salario en los porcentajes mínimos y máximos legalmente establecidos y la celebración simultánea de un contrato de relevo con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejado vacante por el trabajador que se jubile parcialmente. El contrato de relevo se ajustará a las reglas establecidas en el art. 12.7 ET.

Disposición transitoria primera. *Personal de alta en la Empresa a la firma del convenio colectivo.*

Como fórmula de incentivación del trabajo y como contraprestación al cambio en la regulación convencional propugnada en el presente convenio colectivo, los trabajadores y trabajadoras afectados y afectadas por el ámbito funcional de este convenio verán sus salarios fijos brutos anuales incrementados a título personal y por la aplicación del nuevo marco convencional, en un 1,3% en este ejercicio 2016 con fecha de efectos del día 1 de abril de 2016.

Disposición transitoria segunda. *Complementos de jornada.*

Los salarios asociados a las especiales prestación de la jornada, a excepción de los complementos asociados al personal con especial disponibilidad de jornada regulados en el artículo 40, serán abonados con fecha de efectos de 1 de abril de 2016, al estar las condiciones anteriores de jornada reguladas de conformidad con los Acuerdos de Service a los que este convenio colectivo también sustituye.