

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

10743 *Resolución de 9 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de oficinas corporativas del Grupo Siemens Gamesa.*

Visto el texto del II Convenio colectivo de oficinas corporativas del grupo de empresas Siemens Gamesa (código de Convenio 90102433012016), que fue suscrito, con fecha 27 de mayo de 2019, de una parte, por los designados por la Dirección de dicho grupo de empresas, en representación de las mismas, y de otra, por los sindicatos UGT-FICA, CC.OO.-Industria y ELA, 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 Trabajo 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, 9 de julio de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

II CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS CORPORATIVAS DEL GRUPO SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY

En Zamudio a 27 de mayo de 2019.

PRELIMINAR

La legitimación de las partes firmantes del presente Convenio colectivo de oficinas corporativas del grupo Siemens Gamesa Renewable Energy (en adelante SGRE) se recoge en el 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 en el artículo 87.

El objetivo de este Convenio colectivo es establecer un marco único de condiciones laborales para todos los trabajadores de los centros de trabajo de oficinas corporativas del grupo de empresas de SGRE.

El grupo de empresas de SGRE afectadas se detallan en el ámbito funcional, pero hay que reseñar que solo afecta esta regulación que presentamos al colectivo de oficinas corporativas del grupo y al personal adscrito a los centros Regional Field Operations en adelante de las RFOs.

Como consecuencia del objetivo buscado es la plasmación entre otros aspectos de:

- (i) La clasificación profesional en cinco grupos profesionales.
- (ii) Política retributiva.
- (iii) Promoción y desarrollo de carrera.

- (iv) Política de desplazamientos.
- (v) Plan de Igualdad y Medidas de Conciliación.

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Determinación de las partes y ámbito de aplicación.*

1. 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 colectivo de oficinas corporativas, y por ende posee eficacia general afectando el cumplimiento de lo pactado a los trabajadores de oficinas corporativas y empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación, con la salvedad de lo dispuesto en el número 2 de este artículo.

2. En todo lo no previsto en este Convenio serán de aplicación los respectivos Convenios colectivos provinciales o autonómicos para la Industria Siderometalúrgica que correspondan a los centros afectados.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El ámbito funcional de este Convenio colectivo de oficinas corporativas del grupo Siemens Gamesa comprende a las siguientes sociedades Jurídicas y centros de trabajo:

Siemens Gamesa Renewable Energy S.A. (centros de Zamudio, Madrid y Sarriguren).
Siemens Gamesa Renewable Energy Wind Farms S.A. (centros de Santiago, Las Palmas de Gran Canaria, Madrid, Zaragoza y Zamudio).

Siemens Gamesa Renewable Energy Eólica S.L.U. (centros de Zamudio, Madrid, Agustinos en Navarra, Sarriguren en Navarra, Albacete, Virgen Blanca en Burgos, Santiago de Compostela en La Coruña, Torremolinos en Málaga, Arnedo en La Rioja, Paterna en Valencia, Medina del Campo en Valladolid y Gómez Laguna en Zaragoza).

Siemens Gamesa Renewable Energy Innovation and Technology S.L.U. (centros de Zamudio, Madrid, Sarriguren, Agustinos, Medina del Campo, Santiago de Compostela, Zaragoza y Noain).

Siemens Gamesa Renewable Energy Latam S.L.U. (centros de Sarriguren, Madrid y Zamudio).

Siemens Gamesa Renewable Energy Iberica S.L. (centros de Zamudio, Ramírez de Arellano en Madrid y Tres Cantos en Madrid, Gijón y Cornellá).

Gamesa Electric S.A.U. (centro de Zamudio).

Gamesa Energy Transmission S.A.U. (centros de Zamudio y Sarriguren).

Adwen S.A. (centros de Sarriguren, Madrid y Zamudio).

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Este Convenio colectivo de oficinas corporativas, afectará a todos los trabajadores de las mismas, excluido el grupo profesional I.

El grupo profesional II, quedará excluido en política retributiva en lo referente a las tablas salariales del artículo 23 y de la retribución variable del artículo 24, de la política retributiva, y también quedarán excluidos de la política de desarrollo y promoción.

Artículo 4. *Ámbito territorial.*

Este Convenio colectivo de oficinas corporativas regulará en todos los centros de trabajo de oficinas corporativas de las empresas incluidas en el ámbito funcional.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

1. El Convenio colectivo de oficinas corporativas entrará en vigor al producirse su publicación en el boletín oficial del estado y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020.

2. 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, salvo el ámbito temporal que se prorrogará de año en año y los incrementos salariales universales.

3. A todos los efectos legales las partes dan por denunciado el presente Convenio con fecha de efectos 31 de octubre de 2020, comprometiéndose las mismas a constituir la Comisión negociadora antes del 30 de noviembre de 2020.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 7. *Garantías personales.*

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

Organización del trabajo y sistema de clasificación profesional

Artículo 8. *Norma general.*

Ante la necesidad de encuadrar al conjunto de la plantilla de las oficinas corporativas de SGRE en un sistema de clasificación profesional homogéneo, y que permita, además, extender esa homogeneidad al conjunto de la actividad de la empresa y posibilitar la gestión global de la misma, se establece la clasificación profesional con vocación de aplicación a la totalidad de la plantilla del grupo.

La definición funcional y la determinación del grupo profesional corresponden a la empresa.

Esta clasificación se establece por grupos profesionales: grupos definidos en base a familias de puestos de trabajo, estructurados en función del grado de responsabilidad e impacto en la organización.

Teniendo en cuenta el carácter tecnológico de SGRE, la clasificación profesional establece vías de desarrollo profesional que posibilitan evoluciones profesionales tanto por la vía de la gestión como por la del conocimiento.

Artículo 9. *Clasificación profesional.*

Sobre la base previamente definida, se establece la siguiente clasificación profesional:

Designación	Grupo profesional
Dirección.	Grupo 1.
Pre-dirección	Grupo 2.
Liderazgo (Gestión/Conocimiento).	Grupos 3g y 3c.
Especialización.	Grupo 4.
Operativa	Grupo 5.

En el grupo profesional 3 (Liderazgo) se contemplan dos trayectorias profesionales:

Conocimiento: desarrollo basado en la adquisición progresiva de conocimientos técnicos cada vez más avanzados.

Gestión: desarrollo basado en la adquisición progresiva de habilidades directivas.

La asignación de los puestos de trabajo a los diferentes grupos profesionales, y su consiguiente nivelación, se realizará en base a los siguientes criterios generales:

- Impacto en la estrategia de la empresa y del Plan de Negocio.
- Coherencia entre las estructuras corporativas y geográficas.
- Ningún solapamiento entre una función y su función superior (jerárquica o funcional).

En el caso de los grupos 4 y 5 y para facilitar el diseño y seguimiento de la política retributiva de los mismos, se decide la aplicación de dos niveles dentro del grupo 4 (4a y 4b), y el nivel 5A dentro del grupo 5, definiéndose los siguientes criterios para la asignación de los respectivos puestos de trabajo:

Grupo 4 (especialización): Estos puestos trabajan en la implementación de las actividades definidas por la dirección de la unidad o Departamento, coordinando, si es necesario, un equipo reducido de especialistas o técnicos. Proveedores de conocimientos técnicos. Generalmente se trata de puestos de ingenieros, especialistas, contables, Supervisores de Mantenimiento y similares.

4A Especialista Senior: Puestos que reportan a niveles del grupo 3 o superiores. Se requieren estudios universitarios (o una experiencia que genere una cualificación equivalente reconocida por la empresa). Funciones con conocimientos específicos con alto grado de especialización, con participación en la toma de decisiones, por lo general, con o sin personas a cargo (pequeños equipos de especialistas o puestos de nivel operativo y/o coordinación de servicios externos). Estos puestos tienen una responsabilidad e impacto medios/altos en la organización.

4B Especialista: Puestos que reportan a niveles del grupo 3 o superiores. Se requieren estudios universitarios (o una experiencia que genere una cualificación equivalente reconocida por la empresa). Funciones con conocimientos específicos (de menor grado de especialización que los del 4A) y, por lo general, sin personas a cargo (o pequeños equipos de puestos de nivel operativo y/o coordinación de servicios externos).

Grupo 5 (operativa): Puestos de trabajo con un menor grado de responsabilidad que los del grupo 4 y para los que no se requieren estudios universitarios. Se trata de puestos técnicos (en su especialidad), Administrativos, Auxiliares, Técnicos y similares.

5A nivel operativo 1: Puestos con una especialización en un producto o productos específicos. En general, se requiere la Escuela Técnica (o una experiencia que genere una cualificación equivalente reconocida por la empresa). Algunos ejemplos son: Técnico de Mantenimiento, Asistente, Administrativo, etc.

CAPÍTULO III

Política de desarrollo de carrera y promoción

Artículo 10. *Evolución de carrera y procedimiento de solicitud de revisión salarial.*

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

- Subnivel nivel 1: se corresponde con la situación inherente al comienzo de actividad dentro de un puesto de trabajo.
- Subnivel nivel 2: se corresponde con la situación característica de haber alcanzado el pleno dominio en la ejecución del correspondiente puesto de trabajo.
- Subnivel nivel 3: se corresponde con aquellas situaciones en las que no solo se ha superado el pleno dominio en la ejecución del puesto en cuestión, sino que, además, se está en disposición de profundizar en su proceso de mejora.
- Subnivel nivel 4: Se corresponde con aquellas situaciones en las que se tiene un alto grado de conocimiento del puesto de trabajo, que permite anticiparse a futuros problemas, interactúa de forma eficaz con el equipo y realiza las mejoras sin supervisión.

Se acuerdan los siguientes criterios de interpretación que la Comisión de valoración de puestos incorporará en su Reglamento interno las siguientes consideraciones además de las contempladas en el mismo, respetando la exclusión de estos criterios conforme al artículo 23 del Convenio expresamente:

1. Todo trabajador que acumule cinco años de antigüedad en la compañía SGRE, deberá estar encuadrado como mínimo en el nivel 2 de su grupo.

2. Aquellas nuevas incorporaciones que procedan de una empresa externa, se tendrá en cuenta su antigüedad para los cinco años trabajados para SGRE, sumando el tiempo como trabajador externo e interno, y se les clasificará al menos como nivel 2 dentro de su grupo profesional que le hubiera correspondido de pertenecer a SGRE desempeñando funciones técnicas similares.

Para aquellas situaciones en las que la persona considere que su evolución salarial no se corresponde con su desarrollo de carrera se establece el siguiente procedimiento de adecuación salarial:

– Se establece un formato de solicitud de adecuación a la referencia salarial superior dentro del nivel del puesto. En esta solicitud la persona reclamante deberá elegir si se informa o no a la representación social (se adjunta formato en anexo 1).

– La solicitud se presentará a RR.HH., desde donde se involucrará a la responsabilidad jerárquica directa en la elaboración de un informe de respuesta a la solicitud, contándose con el plazo máximo de dos meses para elaborar dicho informe.

– En caso de informe positivo, el resultado le será notificado por escrito al trabajador/a y se procederá a la actualización del salario a la cuantía correspondiente, regularizando este desde la fecha de presentación de la reclamación.

– Si el informe es desfavorable a la reclamación, este tendrá que detallar las causas (en cualificación, en actitud o en ambas) por las que ha resultado negativo. En este mismo caso, si en el informe se justifican carencias de cualificación, será preceptivo elaborar un plan de formación para compensarlas.

– Una vez completado el plan de formación, y previa solicitud de la persona interesada, se reevaluará la reclamación.

– En el caso que un trabajador/a haya realizado en más de una ocasión la reclamación salarial habiendo resultado ésta siempre negativa, se informará de la situación, salvo rechazo por parte de la persona interesada, a la Comisión paritaria, valorándose en la misma la necesidad de diseñar un plan de desarrollo para estos casos.

– La Comisión paritaria recibirá 4 veces al año la siguiente información:

- Reclamaciones aceptadas.
- Reclamaciones denegadas.
- Seguimiento de las solicitudes denegadas con participación de la RS.

Artículo 11. *Procedimiento de promoción de grupo y seguimiento de puestos.*

Se considerará promoción al cambio de puesto de trabajo que implique una evolución en vertical dentro de la estructura de grupos y niveles establecida en este Convenio. También se considerará como promoción el cambio de grupo o nivel de un mismo puesto de trabajo, derivado de una revisión del mismo por cambio de contenido.

En caso de promoción, se asignará a la persona o personas afectadas al menos el salario correspondiente al mínimo de la banda del nuevo grupo o nivel, garantizándose en cualquier caso el salario asignado con anterioridad a la promoción.

a. Seguimiento de la nivelación de los puestos de trabajo. La Comisión de Seguimiento compuesta por un representante de cada uno de los sindicatos firmantes y tres de la empresa, realizará el seguimiento de la evolución del catálogo de puestos de trabajo (altas, bajas, modificaciones) en la parte del mismo que se corresponde con el ámbito de aplicación del Convenio General de Oficinas de la SGRE (puestos de trabajo asignados a los grupos profesionales 3, 4 y 5).

La Comisión recibirá información sobre los cambios en proceso de introducción en dichos puestos con periodicidad bimestral, pudiendo reunirse a solicitud de la representación social para profundizar en el análisis de los cambios y emitir opinión sobre los mismos.

En caso de producirse un cambio de nivel de un determinado puesto, se informará por escrito a las personas afectadas.

b. Procedimiento para la solicitud de nivelación. En el caso de que una persona considere que el contenido de su puesto de trabajo ha variado sustancialmente, afectando de forma directa a los criterios de definición del nivel asignado al mismo, podrá solicitar a través de RR.HH., bien directamente, bien mediante su representación sindical, rellenando un formulario específico, la realización de un estudio de nivelación del puesto (se adjunta formato en anexo 2).

RR.HH. trasladará la citada solicitud, de forma anónima, a los miembros de la Comisión de Seguimiento, la cual tendrá que dar una opinión no vinculante sobre la misma en un plazo de tiempo que permita adoptar la resolución sobre la reclamación en un periodo de tiempo no superior a dos meses (plazo máximo de respuesta a las reclamaciones que se planteen).

Una vez resuelta la reclamación por el Departamento de RR.HH., este informará a la persona interesada y a la Comisión de Seguimiento del resultado de la misma. Si el dictamen final resulta favorable a la reclamación, se procederá a la aplicación del proceso de promoción (vertical) para la persona reclamante, con fecha de efectividad la de la reclamación presentada. Si el resultado es negativo, se informará a la persona interesada y a la Comisión de Seguimiento de las razones del rechazo.

c. Confidencialidad. Dado el carácter de especial sensibilidad de la información que se va a manejar en la Comisión de Seguimiento, tanto en su proceso de trabajo habitual como en el de tramitación de solicitudes, se requerirá de los miembros de la misma de un compromiso expreso de confidencialidad (según formato definido en anexo 3).

CAPÍTULO IV

Política de desplazamientos

Artículo 12. *Desplazamientos nacionales.*

Para los casos de viajes puntuales del personal de la estructura corporativa, con asignación de puestos de trabajo permanentes en las oficinas, que no lleven implícito en su contenido la necesidad de desplazamientos frecuentes y que tengan como destino parques eólicos o centros de producción (propios o de proveedores), se aplicaran las siguientes condiciones:

- Cada día de pernocta fuera del domicilio se aplicará un complemento de descanso de 2 horas, siempre que se superen 8 pernoctas en un cuatrimestre.
- Dicho complemento de descanso para su disfrute se tendrá que acumular en bloques de medias jornadas (4 noches de pernocta = 8 horas).
- Se tendrá derecho a 2 días adicionales de descanso por cada fin de semana obligado fuera del domicilio.
- Se tendrá derecho a un día de descanso si se viaja en fin de semana o día festivo.
- En caso de no poder disfrutar el descanso en el año natural se podrá solicitar disfrutarlas en el primer trimestre del año siguiente.
- Si no se pudieran disfrutar el complemento de descanso en el periodo anual correspondiente o en el primer trimestre siguiente, se podrá solicitar su pago.

Artículo 13. *Asignación internacional.*

a. La política de movilidad internacional de la SGRE, así como el conjunto de procedimientos y guías que la complementan, y que regulan los desplazamientos internacionales, serán dados a conocer a todos los empleados y se publicarán en la Intranet de la compañía, junto con los datos económicos generales de la misma (complementos, tablas de peligrisidad).

b. La compañía mantendrá la aplicación de la exención regulada en el artículo 7.p) (7.n en Navarra) de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas para los empleados que se desplazan al extranjero para prestar servicios en beneficio de entidades del grupo no residentes en España o de clientes internacionales, siempre que la Ley de IRPF mantenga esta exención y se cumplan los criterios legales. La aplicación de la exención se realizará de acuerdo con el procedimiento descrito en la política interna desarrollada por la compañía.

Artículo 14. *Viajes internacionales con duración inferior a quince días.*

De aplicación a todos los trabajadores afectados por este Convenio que será de aplicación desde el 11 de abril de 2019, firma del preacuerdo del Convenio.

En los países a los que se asigne un complemento de riesgo, que será en los países cuyo nivel de riesgo que haya sido definido por el Departamento de Seguridad Corporativa como medio o alto, éste complemento se aplicará desde el primer día de estancia.

- a. En los países de no riesgo:
- i. Cada día de pernocta fuera de domicilio se aplicará un complemento de descanso de 2 horas.
 - ii. Dicho complemento de descanso para su disfrute se tendrá que acumular en bloques de medias jornadas (ejemplo: por 4 noches de pernocta se compensará por 8 horas, 1 jornada).
 - iii. Se tendrá derecho a dos días adicionales de descanso por cada fin de semana obligado fuera del domicilio.
 - iv. Se tendrá derecho a un día de descanso si se viaja en fin de semana o día festivo.
 - v. Si no se pudiera disfrutar el complemento de descanso en el periodo anual correspondiente, se podrá solicitar su disfrute en el primer trimestre del año siguiente y si no se pudiese tampoco su disfrute en este período se podrá solicitar su pago, siempre de acuerdo con el responsable del Departamento.

CAPÍTULO V

Igualdad y conciliación

Artículo 15. *II Plan de Igualdad del grupo SGRE y brecha salarial.*

A la fecha de firma de este Convenio está en vigor el II Plan de Igualdad negociado entre la representación social y la empresa, ya publicado en el BOE, mientras no se sustituya por otro nuevo y publicado en el BOE.

La empresa se compromete a establecer un presupuesto de hasta 300.000 euros para cada año de duración de este Convenio, con el objetivo de eliminar la brecha salarial. La Comisión de Igualdad estableció en el año 2018 tras analizar la brecha salarial en la SGRE excepcionalmente el presupuesto definitivo, así como las medidas y procedimiento para su ejecución. Posteriormente para los años 2019 y 2020, tras un análisis mediante una auditoría salarial conforme requiere la nueva legislación a tal efecto, la Comisión de Igualdad pasará sus informes y propuestas a la Comisión Paritaria de este Convenio para su ejecución.

Artículo 16. *Reducción de jornada y medidas de conciliación.*

a. Se establece un mecanismo de flexibilidad de entrada/salida que permita tener una homogeneización de la jornada de lunes a viernes con media hora para comer para el personal que este en una situación asimilable a la guarda legal por menor de doce años o cuidado de familiar.

El personal de los RFOs, quedará excluido de este apartado debido a la actividad específica y de los contratos firmados con los clientes en la unidad de servicios, pudiendo estudiarse situaciones de manera individualizada.

b. Se establece una flexibilidad horaria de entrada de 7 a 9,30 horas, para las diferentes jornadas establecidas en las oficinas corporativas, salvo para el personal encuadrado en las unidades de Servicios y Proyectos, donde es necesario garantizar el servicio a parque y/o cliente, y en los cuales, se precisará para su aplicación del visto bueno del responsable, el cual deberá siempre orientar su organización del Departamento favoreciendo la flexibilidad horaria.

La empresa facilitará soluciones alternativas de flexibilidad individualizada, al personal de servicios y proyectos, en el caso de que estos no puedan acogerse a las medidas de flexibilidad acordadas.

c. Para el cálculo del variable/objetivos, para los trabajadores que tengan reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiar, como máxima de hasta un 15 %, se les realizará el cálculo sin reducción sobre el salario fijo completo al 100 %.

d. Se definirá un mecanismo de aplicación no lineal de reducción de jornada que, siendo plenamente compatible con las necesidades de la operación del Departamento y garantizando presencia diaria de la persona con reducción de jornada, permita una distribución no regular de la misma.

Artículo 17. *Permisos y licencias.*

a. Permisos retribuidos:

i. 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.

ii. Por matrimonio de hermanos, hijos, padres, tíos carnales, primos carnales y sobrinos carnales, 1 día natural.

iii. Por nacimiento de hijo, 2 días naturales. Este permiso estará en vigor hasta el 31 de diciembre de 2020 que desaparecerá.

iv. Por nacimiento de hijo prematuro, y que este quede hospitalizado después del parto, si continua 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.

v. 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.

vi. 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.

vii. Por defunción de hijo político, 3 días naturales.

viii. Por defunción de padres/madres o de padres/madres políticas, 3 días naturales.

ix. Por defunción de nieto, 3 días naturales.

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

xi. Por defunción de abuelos, 3 días naturales.

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

xiii. Por defunción de hermanos, 3 días naturales.

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

xv. 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, 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.

xvi. 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.

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

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

xix. 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.

xx. 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.

xxi. 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.

xxii. 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.

xxiii. 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.

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

xxv. Acumulación de la lactancia, 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.

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 desde su centro de trabajo al que está y si el desplazamiento conlleve más de 500 km desde su centro de trabajo 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.

b. Se establecen los siguientes permisos no retribuidos:

i. Permiso no retribuido de hasta un máximo de 3 meses de duración, para los trabajadores que tengan más de un año de antigüedad, el cual se podrá solicitar una vez cada tres años, siempre y cuando no se supere el 50 % del personal de su Departamento. Las causas para poder solicitar este permiso no retribuido son las siguientes: Casos de enfermedad no recogidos en el Plan de Igualdad ni en el artículo 17.a) de este Convenio, formación, voluntariado y participación en actividades deportivas, eventos y concursos.

ii. En los casos por guarda legal o cuidado de familiar de hasta segundo grado por consanguinidad, se podrá disfrutar de un permiso no retribuido de hasta un máximo de 3 meses de duración durante la vigencia de este Convenio, para los trabajadores que

tengan más de un año de antigüedad en la SGRE, dicho permiso podrá solicitarse durante los años de vigencia del Convenio una vez por año natural y en su defecto cada dos años, siempre y cuando no supere el 50 % del Departamento.

iii. En el caso que por causa de acompañamiento de cónyuge y/o parientes de primer grado por consanguinidad en los casos exclusivamente de tratamiento oncológico, a partir de la finalización del permiso del apartado a) con número de epígrafe xv, el trabajador tendrá derecho a una licencia no retribuida, sin límite de tiempo, y con la obligación por parte de la empresa de cotizar por las bases mínimas durante la misma.

CAPÍTULO VI

Política de empleo

Artículo 18. *Mesa de seguimiento del empleo.*

La Mesa de Empleo realizará el seguimiento de las políticas de empleo y de la previsión de evolución de la plantilla.

Se informará a la mesa por parte de la empresa, en caso de que esté prevista una reducción de plantilla de oficinas corporativas.

Previo a la realización de ningún despido, sea colectivo u objetivo individual, en las oficinas corporativas de SGRE, por causas objetivas, y con anterioridad a la presentación de cualquier expediente ante la administración, se informará a la Mesa con dos meses de antelación, para estudiar previamente, y de forma conjunta, posibles alternativas para evitar la potencial pérdida de empleo o el establecimiento de medidas de reducción del mismo no traumáticas.

Se acuerda extender las garantías de las cláusulas decimosegunda y decimotercera del Acuerdo final del ERE 04/18, al 31 de diciembre de 2020, ya que finalizaban el 30 de septiembre de 2020.

Artículo 19. *Contratación.*

Se fomentará la contratación indefinida.

Respecto a la contratación en prácticas, se procederá al abono sobre las tablas salariales en este Convenio fijadas del 85 % durante el primer año de contrato, y del 90 % para el segundo año.

Se establece un período de prueba de 1 mes para el grupo 5, de 3 meses para el grupo 4 y de 6 meses para el grupo 3.

Se establece para los ceses voluntarios un plazo de preaviso de 1 mes para el grupo 5 y de 2 meses para los grupos 3 y 4.

Para las nuevas contrataciones se incluirán, dentro del protocolo de acogida, copias de la siguiente documentación:

- Convenio colectivo.
- Plan de Igualdad.
- Protocolo de acoso.
- Código de conducta.

Artículo 20. *Vacantes.*

Las vacantes que se produzcan en la compañía serán publicadas en la Intranet de SGRE. Tendrán prioridad en su cobertura los candidatos internos.

CAPÍTULO VII

Política retributiva

Artículo 21. *Incremento salarial.*

Se establece como criterio general la subida universal de Convenio aplicable a todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

El incremento salarial universal será aplicado íntegramente sobre el salario de cada persona (así como sobre los pluses de antigüedad, plus de Supervisores operativos y Telemando a los que les afecte, plus de kilometraje y tablas salariales).

– Incremento salarial 2018: se establece un incremento salarial del 2,1 % sobre los salarios de 2017 y con efectividad 1 de enero de 2018.

– Incremento salarial 2019: se establece un incremento salarial del 2,5 % sobre los salarios de 2018 con efectividad 1 de enero de 2019. Si de la aplicación del AENC y/o IPC Estatal para 2019 se determina un incremento salarial para ese año superior al fijado en este Convenio, este se actualizará al mismo.

– Incremento salarial 2020: se establece un incremento salarial del 2,5 % sobre los salarios de 2019 con efectividad 1 de enero de 2020. Si de la aplicación del AENC y/o IPC Estatal para 2020 se determina un incremento salarial para ese año superior al fijado en este Convenio, este se actualizará al mismo.

Artículo 22. *Antigüedad.*

Se establece un complemento de antigüedad común para todo el ámbito de aplicación del presente Convenio cifrado para el año 2018 en 249,21 euros por trienio de antigüedad adquirido y sin que esta cifra tenga limitación por años.

En el año 2019 una vez actualizada con el incremento universal será de 255,44 euros por trienio, a partir del año 2020 será actualizada con el incremento universal correspondiente.

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.

Para el cómputo de la antigüedad a efectos retributivos se tendrán en cuenta aquellas situaciones con complementos de antigüedad previos que hubieran sido consolidados en forma de salarios o de complementos personales.

Artículo 23. *Tablas salariales.*

Las tablas salariales se incrementarán en todos sus tramos en un 5,5 % en el año 2019, y a partir del año 2020 se actualizarán con el incremento universal.

Para el personal que se incorpora en el ámbito funcional del Convenio perteneciente a los RFOs de la Unidad de Servicios, se ubicarán en el nivel 1 del grupo al que pertenezcan, y a partir del día 1 de enero de 2020, para pasar del nivel 1 al nivel 2 deberán cumplir los requisitos contemplados en este Convenio.

Se establecen las siguientes tablas salariales para el año 2019:

Grupo/Nivel	Referencia salarial o subnivel – Euros/año			
	N1	N2	N3	N4
3	37665	41055	46266	51500
4A	31587	35533	39795	42979
4B	29053	32683	36609	39537
5	24333	28649	30743	33202

Artículo 24. *Retribución variable.*

Grupo 4: Se establece una retribución variable según política de SGMBO (gestión por objetivos de SGRE) común para todo el grupo 4, con un target del 10 %.

Grupo 5: Se establece para el nivel 5, una retribución variable para toda la plantilla encuadrada en el mismo con un target del 10 %, al que se asignará un nivel de cumplimentación igual al del promedio del Departamento en el que se ubique el puesto.

Grupo 3: La retribución variable correspondiente al grupo 3 se gestionará mediante la política del SGMBO y su target será, en cualquier caso, como mínimo un 15 %.

A los efectos de revisar el sistema de retribución variable de los grupos 4 y 5 se constituirá una Comisión negociadora entre la representación social firmante del Convenio y la empresa con el objetivo de negociar una metodología para adecuar la responsabilidad directa del trabajador en la consecución de su retribución variable y que será de aplicación para el año fiscal 2020 de la compañía.

Artículo 25. *Retribución en especie y retribución flexible.*

Ayuda a la comida:

– Centros del entorno de Pamplona: Durante la vigencia del presente Convenio se mantendrá el servicio de comedor existente en el centro de Sarriguren, y el de ayuda a la comida en los otros centros, así como el coste en 0 euros de la comida diaria.

– Resto de los centros:

• Se establece un sistema de ayuda a la comida, subvencionado de forma equivalente para equiparar al conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito del presente Convenio donde la empresa no tenga servicio de comedor como en Pamplona, que será suprimida esta ayuda directa en el caso de disponer la empresa de servicios de comedor en estos centros, previa información y consulta a la representación social de los trabajadores, con el siguiente importe:

- Año 2019: 9,5 euros (a partir del 1 de junio de 2019).
- Año 2020: 10,5 euros (a partir del 1 de enero de 2020).

– SGRE-flex: Se mantendrá el servicio existente, de aplicación universal dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio y en consonancia con los criterios legales y fiscales aplicables.

Anticipos nóminas: La empresa concederá y anticipará solo una vez por año el 100% de la nómina en curso del mes en que solicite y de la paga extra generada en ese período.

Artículo 26. *Plus de Telemando y plus de Supervisores operativos.*

– Plus de Telemando. Este plus se abonará a aquellos trabajadores que presten servicios en el Departamento de Telemando, en cobertura de 24 horas, y en el mismo plus, llamado de Telemando se incluye todos los conceptos aplicables: Turnicidad, nocturnidad, festividades, sábados y domingos y cualesquiera que pudiera contemplar el Convenio siderometalúrgico de la Comunidad Foral de Navarra, por desarrollarse esta actividad exclusivamente en la Comunidad Foral de Navarra.

Para el año 2019, se establecen los siguientes importes:

El plus de Telemando es de 428,43 euros en 12 pagos mensuales.

El plus de Jefe de Telemando es de 246,72 euros en 12 pagos mensuales.

Actualizándose a partir del año 2020 en función del incremento salarial universal pactado en el presente Convenio.

– Plus de Supervisores Operativos. Debido a las necesidades que SGRE debe cubrir con sus clientes, la posición de Supervisor de Mantenimiento Operativo requiere de una disponibilidad telefónica, la cual se compensará con un complemento semanal de 70 euros brutos. Este complemento se percibirá únicamente en el supuesto en el que el Supervisor tenga planificada la atención telefónica a cliente esa semana.

Si la planificación afecta a un día festivo, que no sea sábado o domingo, corresponderá una compensación de 35 euros por la atención telefónica en día festivo.

La empresa preavisará con tres meses de antelación al Supervisor, de la semana que corresponda para realizar este servicio especial de atención telefónica a los clientes. Esta planificación trimestral se elaborará de manera equitativa y podrá verse modificada por acuerdo entre las partes o por intercambio entre los propios Supervisores de manera voluntaria y acordada, siempre y cuando quede garantizado el servicio al cliente. Respetando siempre los descansos establecidos por la legislación laboral vigente.

Se actualizará a partir del año 2020, conforme al incremento universal.

Artículo 27. *Plus de kilometraje.*

La compensación por kilómetro se establece para el año 2019 en 0,37 euros, entrando en vigor para este año 2019 a partir del 1 de julio, y se actualizará a partir del año 2020 conforme al incremento salarial universal, a partir del 1 de enero de 2020.

CAPÍTULO VIII

Formación

Artículo 28. *Mesa de Formación.*

Se acuerda constituir una nueva Mesa de Formación.

Sobre la realización de los cursos:

La formación se realizará en jornada laboral, si la formación supera su jornada laboral, tendrá una compensación de 1 hora de descanso por cada hora de formación que exceda de su jornada, teniendo especial atención en el caso de personal con reducción de jornada.

Dichas horas de descanso por formación se disfrutarán dentro del año natural.

Siempre que la formación lo permita, se organizara la formación teniendo en cuenta las reducciones de jornada.

Respecto al Plan de Formación:

La empresa, Informará a la Mesa de Formación facilitando un borrador de plan de Formación antes de finalizar el primer trimestre del año natural.

Se procederá a realizar la comunicación a los empleados del lanzamiento del diagnóstico de necesidades.

Se establecerá un proceso para garantizar que todos los empleados tengan asignadas formaciones, previamente se informara a la Mesa de Formación de dicho proceso.

En el plan se indicará la duración de los cursos, el colectivo y el presupuesto asignado.

Se procederá a la inclusión en el Plan de Formación de formaciones de igualdad y las relacionadas con riesgos psicosociales.

La evaluación de las formaciones se realizará a través de las encuestas de satisfacción, y en un apartado específico en la encuesta de clima se evaluará la formación en general.

Se mantendrán reuniones trimestrales del seguimiento del plan con la Mesa de Formación.

La formación interna, es un compromiso de la SGRE, y además de fomentarla procederá a crear un listado de formadores internos.

CAPÍTULO IX

Salud laboral

Artículo 29. *Juntas de Prevención de Riesgos Laborales.*

Todos los temas relativos a este título se tratarán bien en las Juntas de Prevención, bien en los Comités de Seguridad Laboral (dependiendo del modelo elegido en cada caso) que hayan sido constituidos en cada uno de los centros de oficinas corporativas.

La empresa adaptará las condiciones del puesto de trabajo o admitirá un cambio por imposibilidad física de ejercer el actual, en los casos de discapacidad sobrevenida.

CAPÍTULO X

Tiempo de trabajo

Artículo 30. *Jornada 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 anual de

trabajo efectivo y realmente prestado, tanto en jornada continuada, como partida y en régimen de turnos de 1.695 horas.

Los períodos de disfrute de jornada continuada en período estival, así como los períodos de descanso navideños se recogerán en los calendarios anuales de cada centro de trabajo siguiendo las prácticas habituales para los mismos.

La jornada partida se distribuye en dos períodos diarios con una interrupción mínima de 45 minutos para comida.

Distribución irregular de la jornada: Para la aplicación de una jornada irregular, bolsa de horas o cualquier otra medida de flexibilidad de la jornada regularmente establecida, por necesidades de la compañía, se requerirá un acuerdo con la representación social.

Artículo 31. *Vacaciones.*

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

Las vacaciones deberán ser disfrutadas obligatoriamente íntegramente dentro del año que corresponda, no pudiendo ser sustituidas por compensación en metálico, ni acumuladas a las de otro año.

No obstante, en casos excepcionales y por necesidades del servicio, podrá autorizarse su disfrute dentro del primer trimestre del año siguiente.

Artículo 32. *Jornada a turnos (personal de Telemando).*

Como el colectivo de oficinas corporativas afectado por este Convenio colectivo es muy diverso, los firmantes se comprometen a que la distribución de la jornada aplicada garantizará en todo caso las necesidades organizativas, geográficas y de servicios, tanto en el ámbito nacional como internacional, considerándose hábiles todos los días del año en el caso del personal a turnos en régimen de 24 horas los 7 días de la semana.

CAPÍTULO XI

Comisión Paritaria

Artículo 33. *Composición.*

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, vigilancia y control del cumplimiento del presente Convenio colectivo de oficinas corporativas, para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, incluidas el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos del artículo 83 del ET.

La Comisión Paritaria estará formada por un máximo de 5 miembros designados por los sindicatos firmantes del Convenio repartidos en función de su representatividad y por 5 representantes designados por la empresa. Las partes podrán asistir acompañados por asesores, dos como máximo.

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

Conforme al artículo 91.4 del 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 34. *Funcionamiento.*

La Comisión paritaria se constituirá dentro de los treinta días siguientes a la firma del Convenio, y se reunirá 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. Se entenderá válidamente constituida la Comisión si asiste la mayoría simple de cada representación.

Los acuerdos deberán ser refrendados por la mayoría simple de los miembros de cada una de las partes de la Comisión asistentes, los acuerdos aprobados serán vinculantes para las partes.

Los asuntos sometidos a la Comisión se resolverán en un plazo de 7 días hábiles.

Artículo 35. *Competencias y solución de discrepancias.*

Son funciones de la Comisión Paritaria:

- a. Resolución de incidencias, dudas y divergencias en relación con la aplicación e interpretación de los artículos del Convenio colectivo de oficinas corporativas.
- b. Vigilancia del cumplimiento de los términos y condiciones pactados en el Convenio colectivo.
- c. 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.
- d. 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.
- e. Cualesquiera otras que le vengan específicamente atribuidas por ley.

CAPÍTULO XII

Beneficios sociales

Artículo 36. *Incapacidad temporal.*

En los casos de incapacidad temporal por contingencias profesionales (accidente de trabajo o enfermedad profesional), o por contingencias comunes (accidente no laboral o enfermedad común), el trabajador percibirá un complemento de las prestaciones de la Seguridad Social o de la mutua, a cargo de la empresa, hasta completar el 100 % de su salario desde el primer día de la baja.

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 37. *Seguro colectivo de accidentes individuales y seguro de vida.*

La empresa formalizará, con una entidad aseguradora, un seguro colectivo de accidentes, que cubre 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 euros, ampliando el seguro con una póliza de vida por contingencias comunes, como consecuencia de fallecimiento por 90.000 euros.

Estas nuevas pólizas entraran en vigor el 1 de julio de 2019.

CAPÍTULO XIII

Descuelgue

Artículo 38. *Cláusula de descuelgue.*

Con respecto a la inaplicación de las materias que regula el artículo 82.3 ET, se acuerda que no se realizará por parte de la empresa esta medida sin previa consulta,

información y negociación con la representación legal de los trabajadores, 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 artículo 86.1 ET. La representación legal de los trabajadores 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.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional de resolución de conflictos (SIMA), conforme a lo previsto en el vigente acuerdo sobre solución autónoma de conflictos (V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales, ASAC) o cualesquiera otros acuerdos que en su momento le sustituyan.

El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente Convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, y los procedimientos para la resolución de conflictos no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) u órgano tripartito que pudiera crearse en las comunidades autónomas.

CAPÍTULO XIV

Acción sindical

Artículo 39. *Principios generales.*

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su voluntad de establecer en el grupo de empresas del grupo SGRE, un sistema de relaciones laborales articulado en torno a los siguientes principios:

- a. Participación de los trabajadores y trabajadoras en las cuestiones de interés laboral a través de sus órganos de representación sindical y unitaria.
- b. Resolución de los conflictos laborales a través de un diálogo y una negociación permanentes entre la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras.

A tales efectos, la Dirección de la empresa reconoce a las representaciones unitaria y sindical de los trabajadores/as las funciones que le son propias para la ordenación, regulación, administración y desarrollo del sistema de relaciones laborales en el grupo de empresas del grupo SGRE.

Dentro de este marco general de actuación, las relaciones entre las representaciones de la Dirección de la empresa y de los trabajadores/as se regirán por los principios de buena fe y respeto mutuo, reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos.

Artículo 40. *Acción sindical.*

La acción sindical en las oficinas corporativas del grupo SGRE, se gestionará por los sindicatos legalmente constituidos (los sindicatos) pudiendo estos constituir secciones sindicales y Delegados sindicales de conformidad con lo previsto en la normativa vigente. A tal efecto, los sindicatos ostentarán el régimen jurídico previsto en la Ley Orgánica de la Libertad Sindical (LOLS), el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa que resulte de aplicación y su representación se ceñirá exclusivamente al ámbito funcional o territorial que ostente.

Artículo 41. *De los Sindicatos.*

De los sindicatos referidos al umbral de representatividad e implantación en las sociedades Jurídicas del ámbito del Convenio colectivo presente.

A los efectos de coordinar las relaciones laborales, dadas las dificultades derivadas de la diversidad y ubicación de empresas del grupo SGRE y centros de trabajo en distintas provincias, se establece que, los sindicatos que cumplan las condiciones previstas en la Legislación vigente, asumen en su conjunto la representación general de los trabajadores afectados por este Convenio colectivo, ostentando las funciones de intermediación entre las empresas del ámbito funcional del presente Convenio y los trabajadores de oficinas corporativas, con objeto de alcanzar soluciones, resolver discrepancias, abrir procedimientos de consulta, información y negociación y suscribir pactos globales según la normativa vigente. En consecuencia, los acuerdos de carácter general que se adopten entre la Dirección de SGRE y la mayoría de la representatividad que ostenten las referidas representaciones sindicales, vincularán a la totalidad de los trabajadores de oficinas corporativas de SGRE.

Los sindicatos que no cumplan las condiciones establecidas para la debida representatividad e implantación en las oficinas corporativas de Gamesa se regularán, exclusivamente, por lo previsto en el título IV de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente.

Artículo 42. *De los Delegados sindicales, de personal y Comités de empresa.*

Siempre de acuerdo con los requisitos establecidos por el artículo 44.5 del Estatuto de los Trabajadores y los criterios jurisprudenciales de aplicación, con objeto de tratar las condiciones a mantener por los Delegados de Personal, Delegados sindicales y miembros del Comité de empresa afectados por subrogaciones o cambios de censo en el ámbito de la vigencia del presente Convenio y a futuro como consecuencia de las reestructuraciones societarias, se llega al siguiente acuerdo:

– Los Delegados de Personal y miembros del Comité de empresa afectados por cualquier subrogación entre empresas del grupo o cambio de censo, serán reconocidos por la empresa a todos los efectos como Delegados sindicales, con las mismas garantías y derechos establecidos en Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, artículo 10 apartado 3, hasta el año posterior de cumplirse el mandato para el que fueron elegidos en las elecciones sindicales para Delegado de personal o miembro del Comité de empresa de la empresa subrogada.

– Dispondrán del mismo crédito horario sindical que tuvieran en el momento de ser subrogados durante todo el tiempo que sean Delegados sindicales, tanto para poder asistir a reuniones en la empresa como fuera de ella.

– En el caso de ser elegidos como Delegados de Personal o miembros de Comités de empresa en unas elecciones sindicales en la empresa del grupo donde fueron incorporados, perderán su condición de Delegado sindical reconocida en este artículo.

– En el caso de que el trabajador subrogado ostentase en el momento de la subrogación la condición de Delegado sindical, mantendrá dicha condición sin ningún límite temporal con los derechos y garantías establecidos en Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, artículo 10 apartado 3, salvo que la correspondiente sección sindical procediera al nombramiento de un nuevo Delegado sindical en la sociedad de origen en su sustitución.

Artículo 43. *Afiliados.*

A solicitud de los trabajadores afiliados a los sindicatos, SGRE descontará de la nómina mensual de tales trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado deberá autorizar a la dirección de la empresa del grupo a la que esté adscrito, por escrito, la orden de descuento, el sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente a la que será transferida la correspondiente cantidad. El grupo SGRE efectuará tales descuentos, salvo indicación en contrario durante el periodo de un año.

Artículo 44. *Derechos de información y consulta, competencias y garantías de los miembros de los Comités de empresa y Delegados de Personal.*

Los derechos de información y consulta y competencias de los miembros de los Comités de empresa y los Delegados de Personal de los centros de trabajo de las empresas del

grupo incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio se regirán por lo dispuesto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y concordantes.

En el ejercicio de su mandato representativo, los miembros de los Comités de empresa y los Delegados de Personal disfrutarán de las garantías, legalmente establecidas en los artículos 68 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, complementadas con lo previsto en los apartados siguientes:

a. La Dirección de la empresa pondrá a disposición de los Comités los tablones de anuncios que sean necesario, priorizando el tablón virtual sito en la Intranet de la compañía. Asimismo, y siempre que las características del centro lo permitan, la Dirección de la empresa facilitará el uso de un local adecuado en el que puedan realizar sus actividades y relacionarse con los trabajadores con identificación en su caso de horas de disponibilidad. En los centros de trabajo donde presten servicio varias empresas de las contenidas en el ámbito funcional del presente Convenio y existan asimismo varios Comités de empresa o Comités de empresa, Delegados de Personal, y Delegados sindicales el local que, en su caso, se habilite será de utilización conjunta por todos los Comités y Delegados de Personal. A tal efecto, se arbitrarán los medios necesarios para que cada órgano de representación pueda guardar o archivar su documentación con independencia de la de los demás.

b. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que legalmente se determinan. Los miembros del Comité de empresa y los Delegados de Personal deberán preavisar con la antelación suficiente a la dirección de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Convenio, con objeto de que no se produzcan trastornos en la programación y organización de los trabajos, especialmente en los casos de situaciones que conlleven turnos de trabajo, disponibilidad en festivos o condiciones especiales de trabajo, con el fin de garantizar la continuidad del servicio.

c. No podrán ser despedidos o sancionados por actuaciones basadas en el ejercicio de su representación, durante el periodo de ejercicio de sus funciones y año siguiente a la expiración de su mandato, salvo que el despido o cualquier sanción grave obedeciera a otras causas no relacionadas con el ejercicio de sus funciones y en todo caso, deberá tramitarse en expediente contradictorio, en el que serán oídos además del interesado el Comité de empresa del centro de trabajo al que pertenezcan o, en su caso, Delegados de Personal de ese centro de trabajo.

d. Asimismo, los miembros del Comité de empresa y Delegados de Personal no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón, al desempeño de su representación.

Derecho a poder acumular el crédito horario de la representación social en una bolsa común todas las horas sindicales del año de los Delegados/as de un mismo sindicato de las empresas del grupo Gamesa del ámbito del Convenio.

CAPÍTULO XV

Responsabilidad social corporativa

Artículo 45. *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.

Artículo 46. *Subcontratación.*

La empresa añadirá en su código de buenas prácticas en su política de Subcontratación, la siguiente cláusula:

«La empresa velará porque sus proveedores, suministradores y cualesquiera otras empresas con las que contraten o subcontraten la prestación de bienes o servicios, respeten las condiciones establecidas en el Convenio colectivo que les resulte de aplicación.

A tal fin, se reservará el derecho a exigir de todas las empresas con las que establezcan relaciones mercantiles de cualquier tipo una declaración responsable del representante legal de dicha empresa en la que conste expresamente su compromiso de aplicar a sus trabajadores, al menos, el conjunto de derechos y obligaciones que les corresponden derivados del Convenio colectivo aplicable y la legislación vigente, especificando en dicha declaración el Convenio por el que se rigen sus relaciones laborales.

De dicha comunicación responsable se dará información en los términos que establece el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores a la representación legal de los trabajadores.

Todo ello, de acuerdo con las obligaciones y posibles responsabilidades que se pudieran derivar del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable en materia de contratos de obras y servicios.»

Artículo 47. *Desconexión digital.*

Los cambios tecnológicos producidos en las últimas décadas han provocado modificaciones estructurales en el ámbito de las relaciones laborales. Es innegable que hoy en día el fenómeno de la «interconectividad digital» está incidiendo en las formas de ejecución del trabajo mudando los escenarios de desenvolvimiento de las ocupaciones laborales hacia entornos externos a las clásicas unidades productivas: empresas, centros y puestos de trabajo.

En este contexto, el lugar de la prestación laboral y el tiempo de trabajo, como típicos elementos configuradores del marco en el que se desempeña la actividad laboral, están diluyéndose en favor de una realidad más compleja en la que impera la conectividad permanente afectando, sin duda, al ámbito personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras.

Es por ello por lo que las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral.

Para trabajar sobre esta necesidad, las partes se comprometen a desarrollar este tema, a lo largo de la vigencia del Convenio, en una guía de buenas prácticas que recoja, no sólo las obligaciones y derechos de trabajadores y empresa, sino también, una serie de reglas de buena conducta y propuestas pedagógicas para dar a conocer la relevancia de este tema y la afección que puede tener sobre la salud y bienestar de los trabajadores.

Disposición adicional primera.

Se acuerda la creación de una Comisión de Asuntos Sociales, entre los firmantes de este Convenio, que deberá constituirse durante la vigencia del Convenio y no más tarde de dos meses desde la publicación en el BOE del Convenio, la cual establecerá posteriormente su Reglamento de funcionamiento y dotación presupuestaria, tratando entre otros temas no siendo taxativa ni limitativa asuntos que vayan desde medidas de movilidad, estableciendo un Plan de Movilidad por cada centro del ámbito de este Convenio; planes de hábitos saludables para los trabajadores, planes de previsión social, etc., los cuales serán elevados a la Comisión Paritaria su aprobación y aplicación, una vez hayan sido acordados por la Comisión de Asuntos Sociales.

En Zamudio, a 27 de mayo de 2019.

ANEXO 1

Procedimiento de adecuación salarial

Solicitud de adecuación salarial

NOMBRE:		APELLIDOS:	
EMPRESA	DEPARTAMENTO	GRUPO/ NIVEL	PUESTO
ANTIGÜEDAD EN GAMESA:		ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO:	
RESPONSABLE DIRECTO		CENTRO DE TRABAJO	
REFERENCIA SALARIAL ACTUAL:		REFERENCIA SALARIAL SOLICITADA:	
DOCUMENTACIÓN APORTADA EN LA SOLICITUD			
¿PRIMERA VEZ QUE SE PRESENTA LA SOLICITUD?:		NÚMERO DE SOLICITUDES ANTERIORES:	
¿FORMACIÓN VINCULADA A SOLICITUD ANTERIOR?		¿EN QUÉ ÁREAS?	
ARGUMENTACIÓN DE LA SOLICITUD			
¿DESEA QUE SE INFORME DEL PROCEDIMIENTO A LA REPRESENTACIÓN SOCIAL?			
FIRMA DEL TRABAJADOR (LUGAR Y FECHA)		RECEPCION DE RRHH (NOMBRE, LUGAR Y FECHA)	

A rellenar por el trabajador

ANEXO 2

Estudio de nivelación del puesto

Solicitud de nivelación de puesto

NOMBRE:		APELLIDOS:	
EMPRESA	DEPARTAMENTO	GRUPO/ NIVEL	PUESTO
ANTIGÜEDAD EN GAMESA:		ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO:	
RESPONSABLE DIRECTO		CENTRO DE TRABAJO	
GRUPO/NIVEL ACTUAL:		GRUPO/NIVEL SOLICITADO:	
DOCUMENTACIÓN APORTADA EN LA SOLICITUD			
EVOLUCIÓN DEL CONTENIDO DEL PUESTO / ARGUMENTACIÓN DE LA SOLICITUD			
FIRMA DEL TRABAJADOR (LUGAR Y FECHA)		RECEPCIÓN DE RRHH (NOMBRE, LUGAR Y FECHA)	

A rellenar por el trabajador

ANEXO 3

(Artículo 11.c)

AT. D

En a ... de de 201....

Estimado:

Que, en el día de hoy, y como consecuencia de tu designación como miembro de la Comisión de Nivelación de Siemens Gamesa has sido informado de la responsabilidad de confidencialidad que acarrea tu desempeño en la misma, así mismo como miembro nato de la Comisión serás conocedor de información relevante para la compañía relativa a temas de datos salariales de los trabajadores de la compañía.

Que, deberás continuar realizando tu labor profesional con total normalidad y máxima implicación en el futuro de la compañía, y por tanto deberás guardar la más estricta confidencialidad frente a terceros sobre todos los detalles, que te han sido revelados y de aquellos que se te revelen en futuras reuniones.

Toda la información proporcionada tendrá en principio carácter de confidencial salvo aquella que expresamente se diga que no lo es.

Que, dado que tienes acceso y manejas información sensible para el buen fin de los citados proyectos, así como que la confidencialidad se configura como una de las obligaciones fundamentales de tu relación con la compañía.

La obligación de confidencialidad permanecerá incluso después de dejar de formar parte de la Comisión.

Atentamente

Recibí y conforme

Siemens Gamesa

Fdo.:

DNI:

Fecha:

ANEXO 4

Reglamento para sustituciones entre compañeros centro de operación*Preámbulo*

1. Este Reglamento surge para regular el intercambio de días laborables por festivos entre los trabajadores del centro de operación.
2. Este Reglamento se propone como medida incluida en el calendario del Telemando 2014.
3. Se trata de un derecho, no de una obligación, de los Operadores del Telemando. Esto quiere decir que los Operadores no están obligados a ejercer este disfrute, pero sí tienen el derecho, en las condiciones establecidas en este Reglamento.
4. El concepto es que cada trabajador podrá escoger a su voluntad un fin de semana de vacación (sábado y domingo, ambos incluidos) en el año, siempre que su espacio sea cubierto por otra persona, preferentemente de su posición (Operador o Jefe de turno), para lo cual la empresa incentivará dicho movimiento con una compensación económica.
5. La compensación económica está cifrada en 18 euros/hora, por tanto 288 euros las dos jornadas de sábado y domingo de un mismo fin de semana (el periodo es infraccionable).
6. Se aprovechará las posibilidades del sistema, como un conjunto de individuos, para que estas permutaciones no tengan que vincular necesariamente a una persona X con otra persona Y, de forma que uno le sustituya al otro, y viceversa, sino que las permutaciones puedan ser cruzadas, esto es, suponiendo 3 personas (X, Y, Z), se podría producir que X sustituya a Y, Y sustituya a Z y Z sustituya a X. Cuanto mayor sea el conjunto de individuos que se acoge a este derecho, más posibilidades de interacción existirán.

7. En el hipotético caso de que sólo un individuo quisiera ejercer este derecho, no podría efectuarse.

Desarrollo

1. Todas las personas que estén interesadas en ejercer este derecho deben comunicarlo al principio del año, en un plazo predefinido (un mes).

2. Para poder disfrutar de un fin de semana en el año, será necesario que al menos exista otro compañero dispuesto a ejercer el mismo derecho.

3. Una vez que un individuo ejerce el derecho de coger vacación en un fin de semana, hereda la obligación de tener que aportar un fin de semana de cobertura a otro compañero que ejerza el mismo derecho.

4. En el caso de los Jefes de turno, los cambios entre Jefes de turno se priorizarán. En caso de que esto no se pueda llevar a cabo, se podrá realizar la sustitución por un Operador. El Operador en tal caso ejercerá la responsabilidad de Jefe de turno.

5. Para poder coger fiesta un fin de semana, el interesado deberá notificarlo, registrando su solicitud en el fichero Excel de control de vacaciones, así como enviar su solicitud por email a todos los compañeros del Telemando, que previamente hayan notificado su interés en ejercer este derecho, así como al Jefe de turno del turno en el que quiere disfrutar de vacación.

6. El primer individuo que conteste a esa solicitud, por el mismo canal (email a todos los remitentes), será quien herede la responsabilidad de cubrir el fin de semana al solicitante. Se registrará dicha situación en el fichero Excel y se ratificará por el Jefe de turno del periodo en cuestión.

7. Quien toma vacación y quien cubre esa vacación, ejecutan en ese acto un compromiso en firme. Esto quiere decir, que, si se produjeran bajas laborales o un compañero abandonara la empresa o el puesto, a todos los efectos, esta carga persiste.

a. Ejemplo 1: si una persona hubiera confirmado el cambio, y el día de tener que hacer la cobertura, cayera de baja, en tal caso, se deberá activar a la guardia correspondiente, y el solicitante podrá disfrutar de su vacación.

b. Ejemplo 2: si una persona que hubiera ejercido el derecho de coger vacación, y todavía no hubiera ejecutado su obligación de cobertura, cambiara de posición en la empresa, este cambio no se podría efectuar hasta desprenderse de su carga, bien a base de ejecutar una cobertura cuanto antes, bien por acordar con otro compañero el traspaso de su obligación.

c. Los enunciados anteriores son ejemplos y como tal hay que considerar que se pueden dar más problemáticas que las descritas.

8. Una vez que un individuo haya ejercido su derecho a tomar un fin de semana de vacación, pasa a heredar la obligación de devolver la cobertura cuanto antes, y deberá cubrir la solicitud de un compañero nunca más tarde de 6 meses posterior al fin de semana en el que él ejerció su derecho. Se podrá negar a cubrir a otras solicitudes dentro de ese tiempo, si sus negativas no son reiteradas, pero pasará a estar obligado a realizar la cobertura cuando el periodo de 6 meses expire.

9. Esta regla extiende las obligaciones hasta junio del año siguiente como máximo.

10. Si este mecanismo se convierte en un sistema perverso en el que los individuos, en su conjunto o individualmente, especulan y agotan el periodo de 6 meses, en detrimento de sus compañeros, se podrá revisar el Reglamento conjuntamente empresa y representante de los trabajadores.

11. Para evitar susceptibilidades, se excluirán de este sistema los fines de semana de interés general, que corresponden con festividades nacionales, regionales, locales. De manera no exhaustiva se listan a modo de referencia: Semana Santa, San Fermín y Navidades.

12. Para cubrir a un Jefe de turno, con vistas a priorizar su cambio por otro Jefe de turno, aquellos Jefes de turno que se hayan acogido a este derecho deberán manifestar ante la solicitud de uno de sus compañeros Jefe de turno, por email a todos los individuos su no intención de cubrirle, para que, con posterioridad a esta comunicación, cualquier Operador pueda confirmar su disposición a la cobertura.

13. Si se produjera alguna situación no prevista en este Reglamento, la línea jerárquica de operación ejercerá su autoridad para imponer su criterio, que en la medida de lo posible tratará de ser consensuada con el Comité de los trabajadores.

14. Con objeto de facilitar la organización entre compañeros, la solicitud de disfrutar el fin de semana libre se realizará con una antelación mínima de 15 días.

ANEXO 5

Reglamento de gestión vacaciones de Telemando

1. **Ámbito de aplicación.** Este acuerdo se aplicará a todos los empleados de Telemando afectados por el «Calendario de Telemando» de dicho Departamento.

Según la organización actual, estos empleados se distribuyen semanalmente en:

- a. 12 trabajadores de turno (4 mañana, 4 tarde y 4 noche).
- b. 2 trabajadores de refuerzo (1 mañana y 1 tarde).
- c. 1 trabajador de guardia de lunes a viernes (24 horas).
- d. 1 trabajador de guardia de fin de semana (sábado y domingo, 24 horas).

2. El personal de refuerzo y guardia tiene prioridad para el disfrute de los días de vacaciones siempre que informen previamente al responsable o Supervisor del Centro de Control (en adelante responsable o Supervisor) para evitar posibles incidencias.

Si en un periodo concreto se informa que se ha producido una baja por IT o un permiso retribuido, los empleados de guardia de dicho periodo que no hayan solicitado vacaciones previamente no podrán solicitarlas posteriormente.

En el caso de que el periodo de vacaciones que solicite el refuerzo o guardia coincida con un periodo de vacaciones de otro empleado, el refuerzo o guardia podrá disfrutar del mismo siempre que haya preavisado al responsable o Supervisor con 2 meses de antelación para que el servicio pueda organizarse.

3. Los trabajadores durante la prestación de servicios «de turno» que quieran solicitar días de vacaciones presentarán su solicitud con 2 meses de antelación al responsable o Supervisor, personal de refuerzo y guardia que coincida durante esas fechas. El responsable revisará lo siguiente:

a. Si en ese mismo periodo tiene personal de refuerzo o guardia (la guardia si se trata de vacaciones en el turno de noche) disponible para cubrir está vacante.

b. Si en ese periodo, el personal de guardia y refuerzo está de vacaciones y se produce un hueco en el servicio, el responsable decidirá si es necesario la cobertura de este puesto.

c. Como excepción, los trabajadores disponen 4 de los días de vacaciones que le corresponden por calendario entre semana, para que pueda disfrutarlos sin necesidad de preaviso siempre que haya un compañero de descanso semanal que voluntariamente le sustituya y el responsable, tras analizar la necesidad de cobertura, dé su consentimiento. El empleado que cubra la vacante percibirá como compensación una cuantía de 250 euros por día, cuantía que será revisada conforme al «incremento salarial anual» indicado en el Convenio de oficinas corporativas de Siemens Gamesa o acuerdo aplicable.

En caso de no encontrar un compañero sustituto, el trabajador no podrá disfrutar de dicha vacación.

El empleado que realiza la «cobertura» se asegurará de realizar los descansos legales obligatorios entre jornadas.

El responsable deberá responder a las solicitudes en al menos 7 días para lo puntos a y b.

4. Los trabajadores de Telemando podrán disfrutar de sus vacaciones resultando un periodo ininterrumpido de más o menos de 15 días naturales, es decir, siempre que se tengan en cuenta el cumplimiento de los puntos anteriores, no habrá límite de acumulación ni mínimo ni máximo de vacaciones.

5. Como máximo, entre los trabajadores de turno, podrá haber simultáneamente 3 trabajadores de vacaciones, teniendo en cuenta el punto 2. Esto implica que los

trabajadores de refuerzo que no cojan vacaciones cubrirán a los trabajadores de turno. Los trabajadores de guardia solo cubrirán bajas, permisos retribuidos y vacaciones del turno de noche.

Máximo: 3 trabajadores de turno, 2 de refuerzo y 2 de guardia.

6. En el cálculo de las vacaciones correspondientes de cada trabajador, en el caso de que el resultado no sea un número de días entero, sino que tenga una fracción, esta fracción se redondeará al número siguiente. Ejemplo: 11,4 días = 12 días.

Adicionalmente, todos los trabajadores a los que se les aplique este acuerdo tendrán 3 días laborales más de vacaciones.

7. El número total de días de vacaciones junto con los días de ajuste marcados por la empresa, sumarán 22 días en total, o los indicados en el Convenio de Oficinas de Gamesa o acuerdo de ámbito superior. Los días de ajuste de la empresa deberán ser marcados en el correspondiente calendario de cada uno de los trabajadores.

8. Los trabajadores de Telemando podrán hacer cambios de turnos entre ellos mientras no afecte al funcionamiento del Departamento y todos estos cambios se informen al responsable o Supervisor y se reflejen en el calendario correspondiente.

ANEXO 6

(Artículo 16.a)

Todo trabajador/a de oficinas corporativas de Siemens Gamesa que tenga a su cuidado directo un hijo menor de 12 años o un familiar de hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad con grado reconocido de dependencia, tendrá derecho a acogerse a la medida recogida en el artículo 16.a del presente Convenio colectivo.

La solicitud de la medida de conciliación deberá realizarse, como mínimo, con 15 días de antelación a la fecha de inicio del disfrute, y deberá especificar:

- i. El Horario de la Jornada solicitada de lunes a viernes.
- ii. El motivo y la correspondiente acreditación documental (fotocopia del libro de familia o del certificado de dependencia).

El formulario (adjunto), junto con la correspondiente acreditación documental, habrá de remitirse al responsable de RR.HH. del área con copia al superior jerárquico. RR.HH. contestará a la solicitud, antes del inicio del disfrute de la medida.

Formulario

Artículo 16.a

Don/Doña: con DNI n.º

SOLICITO:

A partir del de de acogerme, en virtud del artículo 16.a del Convenio colectivo de oficinas corporativas del grupo SIEMENS GAMESA, a la homogeneización de la jornada, pasando a ser mi horario a ser de horas a horas de lunes a viernes.

Los motivos que originan la presente solicitud son, según acredito en la documentación adjunta.

En..... a de..... de

Firma.