



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE SORIA

OFICINA TERRITORIAL DE EMPLEO

RESOLUCIÓN de 25 de abril de 2016, de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Soria, por la que se dispone el registro y publicación del texto del convenio colectivo para la planta de Gamesa Eólica, S.L. Ágreda 2015-2018.

Convenio o Acuerdo: Gamesa Eólica, S.L.

Expediente: 42/01/0004/2016.

Fecha: 27/04/2016.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Destinatario: Raúl Simón Casajús.

Código 42100051012016.

Visto el texto del convenio colectivo para la planta de Gamesa Eólica, S.L. Ágreda, al que se le ha asignado como código de convenio el número 42100051012016, suscrito con fecha 22 de febrero de 2016, de una parte por D. Raúl Simón Casajús, Da. Nuria Fernández Candocia y D. David Bayo Muñoz en su calidad de representantes de la Sociedad Gamesa Eólica, S.L. Unipersonal en Ágreda y de otra por D. Juan Carlos Álvarez, D. Francisco Poyo Pueyo, D. Anselmo Alonso Sangüesa, D. Guillermo Virio, D. Fernando Ruiz Sevillano, D. Jesús Vicente Martínez, como miembros del sindicato de Comisiones Obreras, D. Jesús Pascual Zaldívar, D. José María Romero Roncal, D. Pedro del Blanco Álvarez, D. Juan Carlos Barrera y D. David Pitar Márquez, como miembros del sindicato de Unión General de Trabajadores, todos ellos en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apdos. 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores,

Esta Oficina Territorial 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 de la Provincia*.

**CONVENIO COLECTIVO PARA LA PLANTA
DE GAMESA EÓLICA S.L. ÁGREDA 2015-2018**

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1º.- Partes firmantes

Art. 2º.- Ámbito Temporal

Art. 3º.- Ámbito Personal

Art. 4º.- Ámbito Territorial

TÍTULO II POLÍTICA DE EMPLEO

Art. 5º.- Contratación

Art. 6º.- Contratos Relevo

Art. 7º.- Promociones y Vacantes

TÍTULO III CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 8.- Sistemas de Clasificación Profesional – Grupos Profesionales



TÍTULO IV ESTRUCTURA SALARIAL

- Art. 9º.- Salarios
- Art. 10º.- Pluses
- Art. 11º.- Prima Variable Por Objetivos
- Art. 12º.- Objetivos Personal y valoración del desempeño
- Art. 13º.- Horas Extraordinarias

TÍTULO V TIEMPO DE TRABAJO Y SU ORDENACIÓN

- Art. 14º.- Jornada Laboral y Tiempo de Trabajo
- Art. 15º.- Calendario Laboral
- Art. 16º.- Flexibilidad laboral: Bolsa horaria

TÍTULO VI PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

- Art. 17º.- Permisos Retribuidos
- Art. 18º.- Excedencias

TÍTULO VII CONCILIACIÓN E IGUALDAD

- Art. 19º.- Política de Igualdad
- Art. 20º.- Jornada reducida por guarda legal
- Art. 21º.- Conciliación de la vida laboral y familiar

TÍTULO VIII FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES

- Art. 22º.- Formación

TÍTULO IX PRESTACIONES SOCIALES

- Art. 23º.- Incapacidad Temporal
- Art. 24º.- Seguro Colectivo

TÍTULO X DERECHOS SINDICALES

- Art. 25º.- Derechos Sindicales
- Art. 26º.- Representación y ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores
- Art. 27º.- Del Comité de Empresa
- Art. 28º.- De los sindicatos
- Art. 29º.- Delegados sindicales
- Art. 30º.- Funciones de los delegados sindicales
- Art. 31º.- Cuota sindical
- Art. 32º.- Derecho de reunión

TÍTULO XI COMISIÓN PARITARIA

- Art. 33º.- Composición comisión paritaria
- Art. 34º.- Inaplicación de las condiciones de trabajo

TÍTULO XII PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

- Art. 35º.- Resolución de conflictos

TÍTULO XIII REGIMEN DISCIPLINARIO

- Art. 36º.- Régimen disciplinario

TÍTULO XIV DISPOSICIONES ADICIONALES

- Art. 37º.- Aplicación y vinculación a la totalidad
- Art. 38º.- Normas supletorias

TÍTULO XV DISPOSICIÓN FINAL Y DEROGATORIA

DISPOSICION DEROGATORIA

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1º.- Partes firmantes

Son partes firmantes del presente Convenio, por un lado, en representación de los trabajadores, el Comité de Empresa de Gamesa Eólica en la Planta de Ágreda y, de otro, la Dirección de ésta.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para negociar el presente Convenio, al que le atribuyen expresamente su carácter de convenio estatutario y eficacia general.

*Art. 2º.- Ámbito temporal*

El presente Convenio estará vigente entre el 1 de enero de 2015 y el 31 de diciembre de 2018.

El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado a la fecha de finalización de su período de vigencia, si bien su contenido normativo permanecerá prorrogado en tanto no se firme otro que lo sustituya. El plazo máximo para la constitución de la Comisión Negociadora será de 2 meses a partir del final de la vigencia del presente Convenio.

Art. 3º.- Ámbito personal

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal de Gamesa Eólica, SL en su Planta de Ágreda, salvo a su Gerente, a los responsables de los departamentos y al personal de gestión de la Planta.

Art. 4º.- Ámbito territorial

El presente Convenio será de aplicación al personal, con las excepciones señaladas en el artículo precedente, del centro de trabajo de la Empresa Gamesa en Ágreda (Soria).

TÍTULO II POLÍTICA DE EMPLEO

Art. 5º.- Contratación

Podrá contratarse la prestación de servicios por parte de ETT, siempre que se cumpla con la legislación vigente y se comunique su utilización al Comité de Empresa.

Igualmente podrán utilizarse contratos, cumpliendo con la legislación vigente y comunicando su utilización al Comité de Empresa.

Si los contratos temporales (en cualquiera de sus modalidades) se extinguieran por causas no imputables a los trabajadores, y la Empresa, posteriormente, volviera a contratarlos, la nueva incorporación de éstos se llevará a cabo en la misma escala salarial que tenían a la finalización del anterior contrato en la Planta, acumulándose los meses de antigüedad efectivamente trabajados, siempre que se cumplan las siguientes tres condiciones:

- 1.- Que no hubiesen transcurrido más de 9 meses desde la finalización del anterior contrato con la Empresa.
- 2.- Que el trabajador hubiese permanecido anteriormente un mínimo de 12 meses empleado en la Planta.
- 3.- Que el trabajador vuelva al mismo departamento en el que estaba antes de la finalización del anterior contrato.

Art. 6º.- Contratos relevo

La Empresa se compromete a estudiar cada solicitud de contrato de relevo, siendo competencia exclusiva de la Empresa conforme a ley (art 12.6 E.T.) la concesión a los trabajadores de esta modalidad contractual, en función de parámetros que ella misma establezca. La contratación de relevistas se realizará cuando se den las circunstancias de producción que propicien la renovación o contratación de nuevas personas, y se mantendrá en los términos legalmente establecidos.

Se incluye como Anexo el Acuerdo Colectivo Gamesa sobre la materia.

Art. 7º.- Promociones y vacantes

La Empresa informará a la plantilla (mediante comunicaciones efectuadas a través del tablón de anuncios) y a los representantes de los trabajadores de cuantas vacantes o promociones se



produzcan en puestos diferentes a los de gestión o que impliquen mando o confianza (Gerente y su primera línea), al objeto de que los empleados que lo deseen puedan optar a las mismas.

Atendiendo a criterios como la formación, la valoración de sus superiores, el conocimiento del puesto de trabajo vacante, el historial profesional y otros similares, la Empresa seleccionará, de haberlo, al candidato interno que estime más idóneo para ocupar dicho puesto, si bien, en caso de no considerar adecuado a ninguno de ellos, o de que no se presente nadie como candidato, podrá seleccionar para ocuparlo a un trabajador ajeno a la empresa.

TÍTULO III CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Art. 8.- Sistemas de Clasificación Profesional – Grupos Profesionales

Los trabajadores serán clasificados en los diferentes grupos profesionales previstos en el Convenio en atención a los conocimientos y experiencia necesarios para el puesto que vayan a ocupar, a la iniciativa y autonomía con que deban realizar su trabajo, al grado de responsabilidad que asuman y al ejercicio efectivo de mando que desempeñen.

La clasificación se realizará asignando a cada trabajador al grupo profesional al que corresponda la realización de las principales, básicas y más relevantes tareas que realice, aplicando los criterios generales existentes para ello. Esta clasificación no supondrá, en ningún caso, que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias, que serían básicas para puestos incluidos en grupos profesionales inferiores.

Grupo Profesional 4:

Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas.

Los trabajadores pertenecientes a este grupo tendrán entre sus tareas:

- Dirigir y coordinar las acciones necesarias para asegurar las entregas de material bajo su responsabilidad.

- Dirigir el aprovisionamiento de materiales de su familia/área; coordinar las entregas de material según los contratos firmados por el mismo con los proveedores de cada familia/área, según las necesidades de las plantas; controlar el suministro global de elementos críticos de la familia/área de su responsabilidad.

- Coordinar con los proveedores afectados las acciones necesarias para adaptar la composición de la materia prima solicitada ante modificaciones recibidas desde Ingeniería, tratando de minimizar la existencia de materia prima obsoleta; elaborar la planificación de aprovisionamiento de materiales no planificados en sistema; analizar la situación global de elementos críticos; elaborar informes de situación a medio plazo de elementos críticos.

- Coordinar con el departamento de Calidad las acciones necesarias para la resolución de las INC's consecuencia de problemas en las entregas de material, y realizar el seguimiento de acciones correctoras; controlar la planificación de sus materiales y el cumplimiento de los proveedores; realizar el aprovisionamiento de materiales y el seguimiento de sus entregas

- Realizar la planificación del aprovisionamiento de materiales no planificables en sistema.

- Elaborar la planificación de los embarques para el cumplimiento del plan de entregas garantizando el menor coste posible y las entregas a su debido tiempo; realizar la recepción, consolidación, embalaje y carga de contenedores en el centro de distribución para envíos a otras

BOPSO-51-06052016



plantas o instalaciones de clientes; elaborar la planificación de los embarques para el cumplimiento del plan de entregas garantizando el menor coste posible y entregas a tiempo; gestionar el plan de entregas a las plantas con objeto de atender las necesidades del Plan de Producción.

En este grupo se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes: Planificación, Aprovisionamientos.

Grupo profesional 5:

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

Los trabajadores pertenecientes a este grupo tendrán entre sus tareas:

- Realizar la inspección de calidad superficial según las especificaciones de cliente, optimizando el tiempo de inspección; realizar la evaluación del producto con los equipos asignados y elaborar los informes según requerimientos de cliente.

- Realizar los controles convenientes para comprobar la correcta ejecución del producto y constatar que lleven la documentación oportuna; supervisar las especificaciones fuera de control que puedan provocar incidencias en la fabricación.

- Colaborar en diferentes foros y comités y grupos de trabajo relativos a la definición de las mejores prácticas y normativas de calidad, con el fin de contribuir a la mejora y estandarización de los procesos.

- Controlar y asegurar el cumplimiento de las especificaciones relativas al proceso y producto; controlar y asegurar la conservación adecuada y estado de las herramientas y útiles utilizados en los procesos de montaje en planta y del producto final almacenado.

- Colaborar en el cumplimiento de acciones necesarias para resolver desviaciones de auditorías ISO; colaborar en el análisis de incidencias internas para el lanzamiento de acciones correctoras.

- Realizar las actividades administrativas en los ámbitos económico-administrativo, aprovisionamientos, sistemas de información, telecomunicaciones, recursos humanos y servicios compartidos de su área de actuación.

- Realizar las actividades económico-administrativas de su área de actuación de acuerdo a las indicaciones del superior.

En este grupo se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes: Administrativos, Auditores de Calidad.

Grupo profesional 6:

Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, con instrucciones específicas; pueden requerir esfuerzo físico y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Los trabajadores pertenecientes a este grupo tendrán entre sus tareas:

- Participar en la realización de un producto final con la calidad requerida, en el menor tiempo posible, utilizando para ello los medios técnicos disponibles de acuerdo a una programación definida y a los procesos, procedimientos y estándares (Seguridad, Medio Ambiente, Calidad, etc.) definidos por la compañía.

- Analizar al comienzo de cada turno en la que se comunican las novedades más importantes de Seguridad y Salud, Calidad y Producción de la planta de Nacelles; realizar el intercambio



de novedades con el operario de producción de Nacelles del turno siguiente que continúe con el trabajo que ha realizado.

- Participar en los grupos de trabajo de mejora encaminados a la reducción de defectos de calidad, incidentes de seguridad y salud y mejoras productivas; realizar un uso correcto de las herramientas, instalaciones, útiles, medios productivos y documentación de ensamblaje, garantizando en todo momento el perfecto estado de las mismas.

- Colaborar en el mantenimiento de la disciplina, el orden y limpieza de la planta de producción de Nacelles y garantizar personalmente el cumplimiento de las normas internas y orden laboral. Garantizar el cumplimiento de todos los procedimientos vigentes en las especificaciones de ensamblaje, calidad, seguridad y salud y medioambiente de la planta de producción de Nacelles.

- Gestión manejo físico de materiales en almacén y expediciones, análisis de la mercancía y contraste con albaranes; realización de la entrega del material de almacén a líneas de montaje según órdenes de fabricación; reparación de material en carros/kits según puestos de trabajo; realización de conteos e inventarios.

En este grupo se incluyen todas aquellas actividades que, por analogía, son equiparables a las siguientes: Operaciones de Producción, Montaje, Movimiento de materiales.

TÍTULO IV ESTRUCTURA SALARIAL

Art. 9º.- Salarios

El salario base de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este acuerdo es el que se especifica para cada uno de los niveles o categorías en las tablas salariales que a continuación se detallan:

Para el año 2015 serán las tablas salariales relacionadas en el presente artículo si bien sus efectos se retrotraerán al 1 de enero de 2015. Las cantidades económicas que se deriven, se abonarán dentro de los dos meses siguientes a la firma del presente convenio colectivo.

El salario para 2016 se incrementará en un 1,5% respecto del establecido en las tablas salariales para el año 2015.

El salario para 2017 se verá incrementado en un 1,7% respecto del que corresponda para el año 2016.

El salario para 2018 se incrementará en un 1% respecto del salario que hubiese correspondido en el año 2017. Este será un incremento mínimo a cuenta a regularizar si procede con lo que se acuerde en la futura negociación.

TABLA SALARIAL 2015

Colectivo

<i>Producción y almacen</i>	<i>Salario</i>
De 0 a 6 meses (Peón)	17,713 €
De 6 a 18 meses (Peón)	19,669 €
De 18 a 36 meses (Especialista)	20,647 €
Más de 36 meses	22,549 €
<i>Calidad</i>	<i>Salario</i>
De 0 a 6 meses	20,212 €



De 6 a 18 meses	21,082 €
De 18 a 36 meses	23,038 €
Más de 36 meses	24,885 €
<i>Auxiliar Adm.</i>	<i>Salario</i>
De 0 a 6 meses	16,952 €
De 6 a 18 meses	18,800 €
De 18 a 36 meses	20,321 €
Más de 36 meses	21,842 €
<i>Administrativos</i>	<i>Salario</i>
De 0 a 6 meses	18,474 €
De 6 a 18 meses	20,506 €
De 18 a 36 meses	22,060 €
Más de 36 meses	23,733 €

Art. 10º.- Pluses:

Todos los pluses que establezca el Convenio Colectivo Provincial del Sector Siderometalúrgico de la provincia de Soria quedan absorbidos por los salarios establecidos en este Convenio, a excepción de los pluses de nocturnidad y de antigüedad que se regulan en el presente.

El plus de nocturnidad se establece para el año 2015 en 12,46.- € por noche trabajada.

Este plus se actualizará para los años 2016, 2017 y 2018 en función de lo establecido en el artículo precedente, relativo a “Salarios”.

Aquellos trabajadores que, sin tener derecho al plus de penosidad, peligrosidad o toxicidad del Convenio Colectivo Provincial del Sector Siderometalúrgico de la provincia de Soria, realicen al menos el 90% de su jornada laboral ordinaria, tanto diaria como mensual, al descubrirlo en la campa, percibirán un complemento mensual de 30 euros.

El plus de antigüedad se regulará de acuerdo a lo establecido en el actual Convenio Colectivo Provincial del Sector Siderometalúrgico de la provincia de Soria (2012-2015).

Art. 11º.- Prima variable por objetivos

1.- El cobro de la Prima variable estará sujeto al cumplimiento del objetivo de Absentismo Global y Absentismo Individual fijado anualmente por la Compañía para la planta de Ágreda. La consecución de este objetivo se considerará necesario para el cobro de esta prima.

Dentro del concepto “Absentismo Global” están incluidas todas las horas de trabajo perdidas por las siguientes causas: Bajas por Enfermedad Común, Accidentabilidad, Visitas médicas y resto de Permisos Retribuidos.

La Prima Variable en 2015 se cobrará en dos pagas, a razón del 50% en cada una de ellas, que se realizarán en las nóminas de enero y agosto.

Para el resto de años de vigencia de este Convenio, se abonará de forma trimestral, a razón de una cuarta parte de su total anual, que se abonará con las nóminas de abril, julio, octubre y enero.

El importe anual de la prima variable para 2015 de cada colectivo es el siguiente:

Producción y almacén:

- Entre 1 y 12 meses de antigüedad en la Empresa: 100 €.

BOPSO-51-06052016



- A partir de 12 meses y hasta los 18 meses de antigüedad en la Empresa: 565,6 €.
- A partir de 18 meses de antigüedad en la Empresa: 1.115 €.

Calidad:

- Entre 1 y 12 meses de antigüedad en la Empresa: 100 €.
- A partir de los 12 meses y hasta los 18 meses de antigüedad en la Empresa: 1.192,18 €.
- A partir de los 18 meses y hasta los 36 meses de antigüedad en la Empresa: 1.195,35 €.
- De más de 36 meses de antigüedad en la Empresa: 1.217,5 €

Administrativos:

- De más de 36 meses de antigüedad en la Empresa: 1.115 €.

El importe anual de la prima variable para 2016 de cada colectivo es el siguiente:

Producción y almacén:

- Entre 1 y 12 meses de antigüedad en la Empresa: 101,5 €.
- A partir de 12 meses y hasta los 18 meses de antigüedad en la Empresa: 625,75 €.
- A partir de 18 meses de antigüedad en la Empresa: 1.233,58 €.

Calidad:

- Entre 1 y 12 meses de antigüedad en la Empresa: 101,5 €.
- A partir de los 12 meses y hasta los 18 meses de antigüedad en la Empresa: 1.318,97 €.
- A partir de los 18 meses y hasta los 36 meses de antigüedad en la Empresa: 1.322,48 €.
- De más de 36 meses de antigüedad en la Empresa: 1.346,98 €.

Administrativos:

- Entre 1 y 36 meses de antigüedad en la Empresa: 101,5 €.
- De más de 36 meses de antigüedad en la Empresa: 1.233,58 €.

Para el primer pago en 2015 de la prima variable, el absentismo que se tomará como referencia será el absentismo acumulado en los seis últimos meses del año anterior. Para el segundo pago de la prima variable (agosto) será el absentismo acumulado del primer semestre.

Para el pago de la prima variable del resto de años de vigencia de este Convenio, el absentismo que se tomará como referencia será el absentismo trimestral acumulado.

La consecución de este objetivo necesario dará derecho al cobro del importe variable en función del tiempo de trabajo.

Con objeto de valorar el esfuerzo para reducir el absentismo global de la Planta, la prima variable anual podrá verse incrementada en la parte correspondiente al absentismo individual según los importes que se señalan a continuación y que serán prorrateados trimestralmente, excepto para 2015, que será prorrateado semestralmente:

I) Para el Colectivo de Producción y Almacén con más de 18 meses de antigüedad en la Empresa, Colectivo de calidad con más de 12 meses de antigüedad en la Empresa, y Colectivo de Administrativos con más de 36 meses de antigüedad en la Empresa:

Absentismo Individual

*Importe Anual Incremento
Prima si se cumple ABS.*

Entre el 70 y 90 % sobre Objetivo Global	+100 €.
Entre el 50 y 69 % sobre Objetivo Global	+150 €.



Entre el 0 y 49 % sobre Objetivo Global +200 €.

II) Para el Colectivo de Producción y Almacén con una antigüedad en la Empresa de más de 12 meses y hasta los 18 meses:

Absentismo Individual

*Importe Anual Incremento
Prima si se cumple ABS.*

Entre el 70 y 90 % sobre Objetivo Global +50 €.

Entre el 50 y 69 % sobre Objetivo Global +75 €.

Entre el 0 y 49 % sobre Objetivo Global +100 €.

El incumplimiento del “Absentismo Individual”, impedirá el cobro de la prima variable.

Dentro del concepto “Absentismo Individual” se incluyen todas las horas de trabajo perdidas por bajas debidas a enfermedad común, accidentabilidad, visitas médicas y resto de permisos retribuidos conforme al artículo 17 del presente Convenio, exceptuándose de ello únicamente los permisos allí previstos por matrimonio, defunción y hospitalización de familiares (si bien, en este último caso, solo computará como absentismo uno de los días a que tiene derecho el trabajador).

La evaluación de la consecución de los objetivos se realizará en función de:

a) Calidad: 25% de la prima variable total.

Período 2015 este indicador mide el nivel de calidad (RFT) de ensamblaje de nacelles. Es calculado mensualmente por el departamento de Calidad de la Planta de acuerdo con los resultados de las inspecciones que realizan.

Para el año 2015 se medirá el RFT acumulado de cada semestre.

Para los años 2016, 2017 y 2018 este indicador mide el nivel de calidad (número de defectos internos / componentes fabricados) de ensamblaje de nacelles y bujes. El número de defectos será el consolidado teniendo en cuenta las plataformas fabricadas.

Es calculado trimestralmente por el departamento de Calidad de la Planta de acuerdo con los resultados de las inspecciones que se realizan por Planta.

b) Absentismo Individual: 25% de la prima variable total.

Nos indica el porcentaje de horas de trabajo perdidas por absentismo de los trabajadores, excluyendo los permisos retribuidos señalados anteriormente con respecto a las horas teóricas de trabajo.

Para el cálculo del “Absentismo Individual” se utilizarán los valores individualizados de forma que sea premiado el trabajador que realmente no ha contribuido a incrementar el absentismo de la planta. Se tendrá en cuenta el acumulado de cada semestre para 2015 y el acumulado de cada trimestre para los años 2016, 2017 y 2018.

Se establece como objetivo para tener derecho al cobro no superar el objetivo de absentismo global de la planta.

c) Accidentabilidad: 25% de la prima variable total.

Índice de gravedad: representa el número de jornadas perdidas por accidente de trabajo por cada mil horas trabajadas.

El cálculo se obtiene de dividir las jornadas de trabajo perdidas por accidente laboral entre el número total de horas trabajadas y multiplicado por 1.000.

$IG = N^{\circ} \text{ Jornadas perdidas por Accidente de Trabajo} / \text{Horas de trabajo} \times 1000$



Para el año 2015 se tendrá en cuenta el acumulado semestral.

Para el resto de años de vigencia de este Convenio, se tendrá en cuenta el acumulado trimestral. En cada semestre se hará el cálculo del índice acumulado de ese período. En el supuesto de que no llegara a cumplirse el objetivo previsto para ese semestre, la Empresa regularizará y ajustará en cada nómina los anticipos que hubiera abonado trimestralmente a cuenta de este objetivo.

d) Productividad: 25% de la prima variable total.

Se trata del indicador de Productividad (Horas Hombre) y Utilización.

Productividad (Horas Hombre): El cálculo se obtiene de las horas imputadas por los operarios en Captor para la fabricación de cada Nacelle o Buje por modelo de máquina.

Utilización: El cálculo será el cociente entre Horas Productivas / Horas de Partida según informe de presencia.

Se tendrá en cuenta el acumulado del semestre correspondiente al pago de la prima en 2015 y el acumulado trimestral para el resto de años de vigencia de este Convenio.

Todos los objetivos serán definidos anualmente por la Dirección de la Compañía y comunicados al Comité de Empresa y a la Plantilla.

2.- En el supuesto de no cumplirse el Objetivo Global de Absentismo, condición necesaria para el cobro de la prima variable explicado anteriormente en el apartado 1 de este punto, se abrirá la posibilidad de cobrar una prima variable de carácter individual, de acuerdo con los siguientes criterios:

a) Esta prima será abonada, única y exclusivamente, a aquellas personas que no superen el objetivo de "Absentismo Individual" marcado por la compañía (acumulado semestral para 2015 y acumulado trimestral para el resto de años de vigencia de este Convenio).

b) El importe semestral para 2015 de esta prima variable de carácter individual será de:

1.- Para el colectivo de Producción y Almacén con más de 18 meses de antigüedad en la Empresa: 316,51 €

2.- Para el colectivo de Producción y Almacén con una antigüedad en la Empresa de más de 12 meses y hasta los 18 meses: 151,5 €.

3.- Para el colectivo de Calidad con más de 12 meses de antigüedad en la Empresa: 316,51 €.

4.- Para el colectivo de Administrativos con más de 36 meses de antigüedad en la Empresa: 316,51 €.

Estas cantidades serán prorrateadas trimestralmente para el resto de años de vigencia de este Convenio.

c) El importe trimestral para 2016 de esta prima variable de carácter individual será de:

1.- Para el colectivo de Producción y Almacén con más de 18 meses de antigüedad en la Empresa: 175 €.

2.- Para el colectivo de Producción y Almacén con una antigüedad en la Empresa de más de 12 meses y hasta los 18 meses: 83,81 €.

3.- Para el colectivo de Calidad con más de 12 meses de antigüedad en la Empresa: 175,1 €.

4.- Para el colectivo de Administrativos con más de 36 meses de antigüedad en la Empresa: 175,1 €.

5.- Para el colectivo de Producción y Almacén, Calidad o Administrativos no incluidos en los supuestos anteriores: 25,38 €.

BOPSO-51-06052016



d) Esta prima variable de carácter individual, estará sujeta a la consecución de los objetivos de absentismo individual (cumplido), calidad, accidentabilidad y productividad/utilización, prorrateándose la cantidad por el tiempo de presencia en la planta y suponiendo cada uno de ellos un 25% del total de dicha prima.

e) La Prima correspondiente al “Absentismo Individual” (25% del importe de la prima variable), se verá incrementada en los importes anuales señalados a continuación que serán prorrateados semestralmente para 2015 y trimestral para el resto de años de vigencia de este Convenio.

1.- Para el colectivo de Producción y Almacén con más de 18 meses de antigüedad en la Empresa, colectivo de Calidad con más de 12 meses de antigüedad en la Empresa y colectivo de Administrativos con más de 36 meses de antigüedad en la Empresa:

<i>Absentismo Individual</i>	<i>Importe Anual Prima variable individual</i>
Entre el 70 y 90 % sobre Objetivo Global	+150 €.
Entre el 50 y 69 % sobre Objetivo Global	+250 €.
Entre el 0 y 49 % sobre Objetivo Global	+600 €.

2.- Para el colectivo de Producción y Almacén con una antigüedad en la Empresa de más de 12 meses y hasta los 18 meses.

<i>Absentismo Individual</i>	<i>Importe Anual Prima variable individual</i>
Entre el 70 y 90 % sobre Objetivo Global	+75 €.
Entre el 50 y 69 % sobre Objetivo Global	+125, €.
Entre el 0 y 49 % sobre Objetivo Global	+300, €.

El personal que durante el año esté desplazado en otras geografías, siempre que el desplazamiento sea de duración superior a quince días, no cobrará la parte proporcional de prima variable por objetivos de los días que permanezca desplazado.

La Empresa, antes de la fecha del hipotético abono en nómina de esta prima variable por objetivos, se reunirá con la Comisión de Seguimiento creada al efecto, que estará compuesta por un miembro de cada sección sindical presente en el Comité de Empresa, a quienes informará y explicará suficientemente los valores obtenidos en cada uno de los objetivos que conforman la prima variable.

Para los años 2017 y 2018 las cuantías de la Prima Variable se actualizarán en función de lo establecido en el artículo 9, relativo a “Salarios”.

Art. 12º.- Objetivos personal y valoración del desempeño

A final de cada año la Empresa evaluará a todos los trabajadores afectados por este acuerdo, en función de los siguientes valores que serán evaluados por los responsables jerárquicos de los trabajadores y se valorarán los siguientes conceptos:

- Rendimiento y productividad.
- Implicación y aportación a la mejora continua.
- Respeto a las normas e instrucciones generales de la Empresa.
- Cumplimiento de la calidad.
- Seguridad y Salud.



- Medioambiente.

- Orden y Limpieza.

La valoración del trabajador no acarreará cobro ni merma de importe alguno.

La Empresa podrá, justificándolo en cada caso, modificar los criterios, adaptándolos cada año e informará de ello al Comité de Empresa.

Art. 13º.- Horas extraordinarias

Las Horas Extraordinarias realizadas en días laborables de lunes a viernes se abonarán a razón de 15,42.- € por hora, o se compensarán con 1,5 horas de descanso por cada hora realizada. Las Horas Extraordinarias realizadas en días no laborables, se abonarán a razón de 20,2 € por hora, o se compensarán con 2 horas de descanso por cada hora realizada.

Las horas extraordinarias serán siempre remuneradas. No obstante, el trabajador que lo desee podrá solicitar a la Empresa compensarlas por descanso, tal y como se establece en el párrafo anterior, acordando ambas partes las fechas de disfrute, siempre y cuando se cumplan los porcentajes máximos de vacaciones simultáneamente, recogidos en el art. 15 del presente Convenio colectivo.

Para los años 2016, 2017 y 2018 se actualizarán en función de lo establecido en el artículo 9, relativo a "Salarios".

TÍTULO V

TIEMPO DE TRABAJO Y SU ORDENACIÓN

Art. 14º.- Jornada laboral y tiempo de trabajo

Para los años de vigencia del presente Convenio, la jornada laboral anual será de 1.742 horas, salvo que el Convenio Colectivo Provincial del Sector Siderometalúrgico de la Provincia de Soria establezca un número inferior de horas.

Siempre que la jornada diaria continuada sea superior a seis horas, el período de descanso durante la misma será de veinte minutos, considerándose tiempo de trabajo efectivo.

Art. 15º.- Calendario laboral

La Dirección de la Empresa y el Comité negociarán el calendario laboral para cada año antes del día 15 de diciembre del año anterior.

El calendario laboral anual se regirá por las condiciones que figuran en el acta de regulación del calendario laboral.

REGULACIÓN DEL CALENDARIO LABORAL ANUAL

Las cláusulas más abajo redactadas serán efectivas para los años de vigencia de este convenio, excepto las relativas a los puntos 1 y 2, que serán de aplicación para los calendarios 2016 y siguientes a los que les afecte este acuerdo.

1.- En el calendario laboral anual se fijarán los festivos nacionales, autonómicos y locales, así las semanas de vacaciones colectivas.

2.- Cada trabajador dispondrá de, al menos, 10 días de vacaciones elegidos a su libre disposición (+0,25 horas por ajuste de días de calendario), que se regirán por las normas y porcentajes máximos de personal de vacaciones simultáneamente detallados a continuación:

-Calidad, global por áreas y para todo el año:

- Inspección recepción → 33%

- Taller → 33%



- Calidad / Desarrollo (actividades fuera de la inspección) → 33%
-Almacén: global por áreas y para todo el año. Los porcentajes varían dependiendo del número de empleados del área en cada momento:

Servicio a línea:

- Más de 5 operarios: 33%
- 5 o menos operarios: 25%

Línea buje G5X –G10X:

- 4 o más operarios: 25%
- 3 o menos operarios: 33%

Descarga / recepción:

- 4 o más operarios: 50%
- 3 o menos operarios: 33%

Ubicación materiales:

- Más de 3 operarios: 33%
- 3 o menos operarios: 50%

Fabricación Kits:

- Más de 2 operarios: 33%
- 2 operarios: 50%

Preparación materiales G114:

- Más de 2 operarios: 33%
- 2 operarios: 50%

Campa:

- Más de 3 operarios: 33%
- 2 operarios: 50%
- Supervisores: Global para todo el año 33%.

-Administrativos: Global para todo el año. Los porcentajes varían dependiendo del número de empleados del área en cada momento.

- 4 o más administrativos: 25%.
- 3 administrativos 33%.

-Producción: Los porcentajes varían dependiendo del número de empleados del área, fase o sección. Estos porcentajes serán aplicables para todo el año excepto en el período comprendido entre el 15 de julio y el 31 de agosto que será máximo de un 50%:

1ª fase y premontajes, por turno:

- 9 o más operarios: 22%
- Menos de 9 operarios: 25%

Eje/Multi, por turno:

- 4 o más operarios: 25%
- Menos de 4 operarios: 33%

Bastidor Trasero, por turno:

BOPSO-51-06052016



- 4 o más operarios: 25%

- Menos de 4: 33%

Cableadoras 1ª fase, global del equipo:

- 5 o más operarios: 20%

- Menos de 5: 33%.

2ª fase y premontajes, por turno:

- 9 o más operarios: 22%

- Menos de 9 operarios: 25%

2ª fase test todas las plataformas, por turno:

- 4 o más operarios: 22%

- Menos de 4: 25%

Cableadoras 2ª fase todos los turnos juntos:

- 4 o más operarios: 25%

- Menos de 4: 33%

Buje (todas las plataformas), por turno:

- 9 o más operarios: 22%

- Menos de 9: 25%.

G10X y G5X, todos los turnos juntos:

- 4 o más operarios: 20%

- Menos de 4: 25%.

Cada trabajador deberá solicitar los días de vacaciones de libre disposición con anterioridad al 30 de marzo de cada año, a excepción de las solicitadas para el período comprendido entre el 15 de julio y el 31 de agosto, que deberán solicitarse con anterioridad al 28 de febrero de cada año. Cada trabajador puede dejar dos días de libre disposición como de asuntos personales, uno de los cuales no estará sujeto a los porcentajes máximos anteriores. Estos dos días de asuntos personales, se solicitarán con 48 horas de antelación.

Si, excepcionalmente, algún trabajador quiere cambiar las vacaciones una vez fijadas, deberá hacerlo con un mes de antelación a la fecha en la que pretenda aplicar el cambio. La Empresa concederá dicho cambio siempre que no se sobrepasen los porcentajes máximos establecidos anteriormente.

En el supuesto de conflicto entre dos o más trabajadores a la hora de señalar sus vacaciones personales o de libre disposición, primará la fecha de solicitud de éstas. En última instancia resolverá el responsable del departamento, procurándose en este caso la rotación.

3.- Si, con el fin de garantizar los servicios de inventario, las actividades propias del centro regulador, la expedición de producto terminado o la realización de determinadas funciones de mantenimiento o expedición, la Empresa se viese en la necesidad de interrumpir el período de vacaciones colectivas de algún trabajador o demorar su inicio:

a) Se asignará preferentemente a trabajadores voluntarios.

b) En ausencia de personal voluntario, el responsable del departamento determinará los trabajadores afectados, siendo necesario un mínimo del 55% del equipo para garantizar dicha ac-

BOPSO-51-06052016



tividad. En este caso se tendrán en cuenta criterios de equidad y homogeneidad, de tal forma que no sea realizado siempre por las mismas personas.

c) El trabajador que tenga que prestar tales servicios (inventario, plan de cargas, actividades propias del centro, mantenimiento y expedición) será preavisado con un mínimo de 10 días laborales.

4.- Para los supuestos señalados en el punto anterior, si durante el período de vacaciones colectivas y por razones de realización de inventarios, actividades propias del centro regulador, expedición de producto terminado, mantenimiento u otras actividades concretas de producción, algún trabajador tuviese que interrumpir o demorar sus vacaciones de carácter colectivo y acudir a su puesto de trabajo, se sustituirán esos días dejados de disfrutar de vacaciones por otros que elija el trabajador, en ese mismo año (si ya conoce las fechas que va a tener que interrumpir o demorar sus vacaciones) o durante todo el año siguiente, aunque respetando siempre los porcentajes establecidos en el calendario laboral anual, a los que se añadirá una compensación, preferentemente en descanso, de 0.5 horas, por cada hora realizada. En caso de que el trabajador solicitase, y así fuere acordado por la Empresa, que esa compensación sea abonada en dinero, habrá de entenderse que la compensación se abonará con el valor de la hora ordinaria.

Si las actividades anteriores se realizasen en días festivos se compensara como horas extraordinarias festivas, que serán remuneradas, salvo acuerdo entre responsable y trabajador, para el disfrute de las mismas en descanso.

Si al comienzo o durante las vacaciones programadas el trabajador se encuentra en situación de IT por accidente de trabajo o enfermedad profesional, IT por riesgo durante el embarazo, IT derivada de parto, suspensión del contrato por maternidad o lactancia, u hospitalizado –por cualquier contingencia– no se computará como período vacacional el tiempo que el trabajador permanezca en tales situaciones y durante dicho período exclusivamente. El disfrute vacacional, como consecuencia de tales circunstancias, se deberá solicitar al día siguiente a la incorporación del trabajador a la Empresa.

Art. 16º.- Flexibilidad laboral: Bolsa horaria:

Para los años de vigencia de este Convenio, salvo para 2015 que estará regulada por el acuerdo entre Empresa y Representación social de fecha 29 de julio, adjunto como anexo a este convenio, se establece una bolsa horaria para abordar situaciones productivas de carácter coyuntural relacionadas con el aumento de la carga de trabajo (recuperar producciones perdidas, cumplir con plazos de entrega, aumento de pedidos que no puedan resolverse con contrataciones, etc.) o disminución de la carga de trabajo (recesión del mercado, ausencia de pedidos o materiales, huelgas de clientes y/o proveedores que afecten a la actividad productiva de la planta, causas de fuerza mayor etc.).

REGULACIÓN DE LA BOLSA HORARIA

a) Se establece una bolsa anual estructural por empleado con saldo debe/haber. El saldo límite de la bolsa, ya sea por flexibilidad positiva o de recuperación, será de un máximo de 75 horas anuales.

b) Si la Empresa por una urgencia, causa de fuerza mayor, aumento o caída de producción, tuviera que ampliar el límite de horas, el comité de empresa se compromete a estudiar la necesidad concreta presentada para la ampliación de las horas previstas en el punto 1. Para la ampliación de dicha flexibilidad y el número de horas será necesario el acuerdo de ambas partes, reflejado mediante acuerdo fehaciente entre ellas.



c) La Empresa, explicando las razones que originan la necesidad, podrá utilizar esta flexibilidad, previa comunicación a los Representantes de los Trabajadores así como a los directamente afectados con una antelación con carácter general de 5 días. No obstante, en situaciones imprevistas, entendida ésta como causas que tengan origen externo a la empresa (cliente, proveedores, mercado) se acuerda la posibilidad de que la empresa proponga la activación de la bolsa horaria con una antelación de 48 horas. En este caso se respetará siempre que haya acuerdo entre las partes. La comunicación a los trabajadores se realizará a través de su responsable y se publicará una lista que se pondrá en el tablón (nombre, día y horario). El trabajador deberá comunicar su aceptación o renuncia en un plazo máximo de 1 día desde la comunicación de la necesidad, una vez comunicada su aceptación, no podrá renunciar a la misma salvo por circunstancias excepcionales sobrevenidas, debidamente justificadas.

d) Se hará una oferta al conjunto de la plantilla con conocimiento del puesto de trabajo o área a fin de cubrir las necesidades con los trabajadores que voluntariamente estén dispuestos a realizar la actividad que se precisa. En el supuesto de no cubrir con voluntarios dichas necesidades, la Empresa determinará los trabajadores afectados. El número máximo de sábados mañana o viernes noche obligatorios al año por cada trabajador será de 9.

e) Se tendrán siempre en cuenta criterios de equidad y homogeneidad en el reparto de horas, de tal forma que no sea realizada siempre por las mismas personas.

f) En caso de activación negativa, se intentará, en la medida de lo posible, que sea en lunes o viernes.

g) Se establece un tope máximo semanal de 10 horas a realizar entre semana y fin de semana (de lunes a viernes, viernes noche (en caso de haber empezado el turno el domingo noche), o sábado mañana. En la medida de lo posible se intentará completar jornadas de 8 horas en el caso de activación de sábados o viernes noche (siendo un mínimo de 5 horas en sábado o viernes noche salvo acuerdo entre ambas partes). En caso de que se active un sábado con menos de 8 horas, debido a la realización de horas en la semana, se dará la posibilidad de aumentar el límite de horas de flexibilidad semanal para completar la jornada de sábado.

h) No se podrá activar más de dos semanas seguidas de flexibilidad por trabajador.

i) Se acuerda un máximo de 30 horas al mes de flexibilidad por trabajador.

j) Se acuerda un máximo de 2 horas ordinarias al día siempre anexas a la entrada o salida de la jornada ordinaria.

k) La compensación por cada hora flexible realizada en positivo será de:

-10 euros + 1 hora de descanso por cada hora de flexibilidad realizada en positivo en jornada ordinaria de lunes a viernes.

-12 euros + 1 hora de descanso por cada hora de flexibilidad realizada en positivo en jornada de sábado o viernes noche (en caso de haber empezado el turno de trabajo en domingo noche).

l) Las jornadas adeudadas a la empresa se recuperarán a razón de hora por hora.

m) El plazo de compensación (descanso o recuperación) será dentro de los 15 meses siguientes a su aplicación efectiva en cada caso.

n) Los períodos de descanso compensatorio correspondiente, solicitados por el trabajador, se regirán por los porcentajes máximos de personal de vacaciones simultáneamente, según regulación calendario laboral anual. Para el disfrute de estos períodos compensatorios será necesario haber disfrutado o fijado todos los días de libre disposición.

BOPSO-51-06052016



o) Llegado el vencimiento del plazo de compensación de las horas generadas en positivo, la empresa propondrá al trabajador el disfrute de las mismas, si bien, con acuerdo entre las partes se podrán compensar económicamente en el plazo de un mes, con la siguiente fórmula económica (SB+antigüedad/jornada anual).

p) Llegado el vencimiento del plazo de recuperación de las horas adeudadas por el trabajador a la empresa si éstas no se han podido recuperar por razones justificadas, ambas partes valorarán la posibilidad de ampliar dicho plazo de recuperación.

q) Al no ser jornadas voluntarias se respetarán mínimo 12 horas entre jornada y jornada y día y medio de descanso los fines de semana. Se tendrá en cuenta no repetir turno por aplicación de flexibilidad.

r) Se acuerda la posibilidad de adaptar el horario de flexibilidad acordando con el responsable.

s) No se aplicará flexibilidad en días de vacaciones colectivas, vacaciones personales concedidas por la empresa o festivos fijados en calendario.

t) No se aplicará flexibilidad positiva en sábado cuando el lunes o el viernes sea jornada no laborable fijada en el calendario laboral. Asimismo, cuando un trabajador solicite un mínimo de 4 días de vacaciones de libre disposición en una misma semana, la Empresa no podrá solicitarle flexibilidad en positivo el sábado más próximo a los días de vacaciones. Tampoco se aplicará flexibilidad por problemas sobrevenidos que afecten a la jornada en curso.

u) Cada trabajador a nivel individual podrá renunciar hasta 2 de las jornadas de sábado / viernes noche y 2 de las jornadas en días ordinarios para atender cuestiones personales. Las Jornadas no serán fraccionables.

v) De extinguirse la relación laboral del trabajador con la empresa, el tiempo no compensando de la bolsa de horas adeudadas en positivo o en negativo se liquidará junto al finiquito del trabajador de acuerdo a la siguiente norma:

1- Si la extinción de la relación laboral es por decisión voluntaria del trabajador y/o por despido disciplinario calificado judicialmente como procedente, la empresa liquidará las horas adeudadas en positivo y/o en negativo, descontándose éstas últimas el importe del finiquito.

2- Si la extinción es por causas de despido disciplinario, calificado judicialmente o reconocido por la empresa como improcedente, y despidos individuales o colectivos basados en causas objetivas, las horas en positivo se liquidarán y las negativas no se descontarán al trabajador.

w) No se podrá utilizar dos flexibilidades, (se entiende por flexibilidad lo mismo que bolsa de horas o jornadas irregulares) distintas mientras dure la vigencia de dicho acuerdo.

x) Esta flexibilidad podrá aplicarse a la totalidad de la empresa afectada por este acuerdo, a secciones o departamentos o trabajadores individualmente considerados, excepto a trabajadores/as que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o período de lactancia.

y) Se creará una comisión paritaria, formada por dos personas de la representación social y dos por la empresa, siendo sus funciones principales:

1. Ser informados de las causas en los plazos previstos.

2. Efectuar un seguimiento de la bolsa y empleados afectados tratando de colaborar en el equilibrio entre trabajadores.

BOPSO-51-06052016



3. Siempre que la flexibilidad esté activada la comisión se reunirá quincenalmente de manera ordinaria y de manera extraordinaria siempre que exista causa suficiente para ello a petición de cualquiera de las partes.

4. Velar por el cumplimiento de todos y cada uno de los puntos anteriores.

Además de las horas de flexibilidad, la Empresa podrá solicitar, en caso de que fuese necesario, la realización de horas extraordinarias.

TÍTULO VI PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Art. 17º.- Permisos retribuidos:

El trabajador, previo aviso de al menos cuarenta y ocho horas, (salvo acreditada urgencia) y justificación escrita posterior debidamente cumplimentada, se encuentra facultado para ausentarse del trabajo, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Por nacimiento o adopción de hijo, dos días.

b) Por enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, hijos, padres, hermanos, nietos y abuelos. Por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad dos días.

c) Por fallecimiento:

- Por fallecimiento de cónyuge e hijos: 6 días naturales, en caso de desplazamiento el permiso es de 6 días.

- Padres, hermanos, abuelos y nietos: 2 días o 3 días naturales.

En todos estos casos si hubiera de realizarse por el trabajador un desplazamiento superior a 30 Km. a contar desde el centro de trabajo, el plazo será de 3 días. Para los desplazamientos fuera de la provincia en donde esté ubicado el centro de trabajo, el plazo será de 4 días.

d) En caso de matrimonio, quince días naturales. Pudiéndose disfrutar antes o después de la ceremonia oficial. Esta licencia no podrá ser absorbida en todo o en parte por coincidir con el período de vacaciones. También corresponderán 15 días de permiso al constituirse en pareja de hecho y esta licencia sólo se podrá conceder cada seis años, excepto en caso de fallecimiento de uno de los componentes de la pareja, en cuyo caso se reducirá a dos años. Los trabajadores que hayan disfrutado de la "licencia de matrimonio" por inscripción no podrán disfrutarla a su vez para esa misma unión por matrimonio.

e) Por matrimonio de padres, hermanos o hijos, un día natural.

Para el disfrute de las licencias de los apartados b), c) y e) se entienden incluidos los parientes afines a los mismos grados.

f) Ausencia del trabajo por consulta médica:

Médico General: Por el tiempo necesario si coincide la consulta con horario de trabajo, hasta un máximo de 16 horas al año, de ese mismo crédito horario el trabajador podrá utilizar como máximo 8 horas al año para acompañar a padres, cónyuge e hijos menores de edad a consulta de médico general, siempre y cuando dentro de la misma jornada utilice como máximo 2 horas o 4 horas si existe desplazamiento. En los casos de acompañamiento de cónyuge la empresa podrá solicitar justificación acreditativa de la gravedad de la enfermedad o de la imposibilidad de acudir a consulta médica por sus propios medios.

Médico Especialista: Por el tiempo necesario si coincide la consulta con horario de trabajo, justificándolo con acreditación médica.



Cuando el trabajador se ausente del trabajo por consulta de médico general/médico especialista, deberá justificarlo a la empresa entregando debidamente cumplimentado el Justificante de Ausencia al trabajo por asistencia a consulta médica de médico general/médico especialista, en el cual deberá constar obligatoriamente la hora de consulta y la hora de salida, así como el justificante del transporte en caso de no desplazarse en su vehículo habitual. Los trabajadores que lo soliciten a su empresa, tendrán a su disposición el modelo de justificante de ausencia al trabajo por asistencia a consulta médica.

Los tiempos señalados en este apartado, se entienden exclusivamente para cobertura de los servicios que presta la Seguridad Social o bien por prescripción de un médico de la Seguridad Social.

g) Para asistencia a consulta médica con hijos:

Si los hijos fueran disminuidos psicofísicos, 16 horas al año, justificándolo con acreditación médica.

Se conceden ocho horas anuales para consulta médica de la seguridad social para hijos menores de doce años.

h) Por traslado de domicilio habitual, un día.

i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. En el supuesto 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.

j) Por el tiempo necesario, hasta 16 horas al año, para concurrir a exámenes, cuando se curse con regularidad estudios para obtener un título oficial académico o profesional, justificándolo con citación del centro.

k) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, por el tiempo establecido en las disposiciones legales de carácter general.

l) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad y acumularlo en jornadas completas en el acuerdo al que llegue con el empresario.

j) En el caso de desplazamientos superiores a tres meses, tendrá derecho a un permiso de cuatro días en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, excluyéndose los días que emplee en el viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Se reconocen los mismos derechos y obligaciones respecto de los permisos reconocidos en el presente artículo, a las parejas de hecho. Se considerará "pareja de hecho" la constituida por quienes no hallándose impedidos para contraer matrimonio, acrediten previamente el cumplimiento de los siguientes requisitos:

1) Certificado de inscripción de la pareja de hecho en el registro correspondiente del Ayuntamiento de la localidad de residencia.

2) Declaración jurada y firmada por ambos miembros de la pareja en la que se haga constar los datos personales de ambos, responsabilizándose estos de la autenticidad de los datos consignados.

Art. 18º.- Excedencias:

Excedencia forzosa:



Se concederá excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Asimismo, se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal de las organizaciones sindicales más representativas, de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La petición de excedencia será formulada por escrito y presentada a la empresa con un mes de antelación como mínimo, a la fecha en que se solicite comenzarla, y la empresa dará recibo de la presentación.

La concesión de la excedencia por parte de la empresa, se efectuará también mediante comunicación escrita.

La reincorporación al puesto de trabajo, deberá ser notificada a la empresa con un mes de antelación, a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia. La notificación se hará por escrito, y las empresas estarán obligadas a cursar recibo del mismo.

Notificada la reincorporación en las condiciones indicadas, se producirá la admisión en las mismas condiciones que regían en el momento de la indicación de la excedencia.

Excedencia voluntaria:

Los trabajadores con un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria, por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años, con derecho preferente de reincorporación en vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa, y no computándose el tiempo que dure la situación a ningún efecto, y sin que en ningún caso se pueda producir en los contratos de duración determinada. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador o trabajadora, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

En los casos de petición, concesión y reincorporación, se actuará como se establece en el apartado anterior.

Excedencia por cuidado de hijos:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o resolución judicial o administrativa.

Excedencia por cuidado de familiares:

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

TÍTULO VII CONCILIACIÓN E IGUALDAD

Art. 19º.- Política de Igualdad:

Las partes firmantes del convenio se comprometen a desarrollar medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

Art. 20º.- Jornada reducida por guarda legal:



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 diaria, 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.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter pre-adoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

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.

Art. 21º.- Conciliación de la vida laboral y familiar

Las normas que regulan esta materia de forma específica, así como de las mejoras que pudieran resultar de aplicación en virtud de las medidas acordadas en el seno de la Comisión de Igualdad de Gamesa, serán de aplicación para aquellos trabajadores que lo soliciten por escrito, debiéndolo acreditar con la documentación necesaria.

Se adjunta como Anexo el Acuerdo de Medidas de Conciliación de GAMESA.

TÍTULO VIII

FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES

Art. 22º.- Formación:

La Dirección de la Empresa se compromete a fomentar la formación interna de todos los empleados de la Planta, para la consecución de todos los objetivos internos. Igualmente, se compromete a favorecer todas aquellas acciones formativas que pudieran tener impacto en los resultados del área o Empresa. Así mismo, los empleados podrán plantear al responsable del departamento todas las acciones formativas que consideren necesarias para el correcto desempeño de su trabajo, valorando la Empresa la necesidad o no de dicha formación y su inclusión en el plan de formación.

La Empresa elaborará, con sus necesidades formativas, un Plan de Formación anual que presentará al Comité de Empresa.

TÍTULO IX

PRESTACIONES SOCIALES

Art. 23º.- Incapacidad temporal:

En los casos de Incapacidad Temporal de menos de 12 días por Enfermedad Común, o Incapacidad Temporal de menos de 17 días por Accidente no Laboral, el trabajador percibirá el 100% del salario base incrementado con el plus de antigüedad en su caso, abonando la empresa la dife-



rencia existente entre dichos conceptos y el importe de la prestación que la Seguridad Social le otorgue por la citada contingencia, siempre que se cumplan las dos siguientes condiciones:

1.- Que el índice de Absentismo acumulado de la Planta en el mes anterior al de la baja por Incapacidad Temporal no supere el 3%.

Para el cálculo del absentismo se incluirán todas las horas de trabajo perdidas por enfermedad común, accidentabilidad, visitas médicas y resto de permisos retribuidos excepto los que tengan su origen en: matrimonio y defunción (hasta el primer grado).

2.- Que el trabajador no haya tenido más de una baja por Incapacidad Temporal en los doce meses anteriores al de la baja por Incapacidad Temporal.

El personal en situación de Incapacidad Temporal tanto derivada de enfermedad común o accidente no laboral, como enfermedad profesional, percibirán mientras dure la situación de Incapacidad Temporal el 100% del salario base incrementado con el de antigüedad en su caso, abonando la empresa la diferencia existente entre dichos conceptos y el importe de la prestación que la Seguridad Social le otorgue por la citada contingencia.

Sólo se tendrá derecho al complemento indicado, en los supuestos de enfermedad cuando la duración sea superior a 12 días y en los supuestos de accidente no laboral cuando sea superior a 17 días.

El personal en situación de incapacidad temporal derivada de accidente laboral o enfermedad profesional percibirá mientras dure la situación de incapacidad temporal el 100% del salario base, incrementado con el de antigüedad en su caso, abonando la empresa la diferencia existente entre dichos conceptos y el importe de la prestación que la Seguridad Social le otorgue por la citada contingencia.

La incapacidad temporal derivada de enfermedad común que precise hospitalización y se produzca durante el disfrute de las vacaciones, interrumpirá el cómputo del período vacacional por el mismo tiempo que dure la hospitalización.

Igual complemento se disfrutará en caso de que haya hospitalización por enfermedad común y mientras dure ésta.

A la representación legal de los trabajadores se les comunicará por parte de la empresa en la elección o cambio de mutua.

La empresa tendrá la facultad de que, por médicos que ella designe, sea visitado y reconocido el trabajador en su domicilio cuantas veces se estimen necesarias. Si de la información o inspección que se practique resultara comprobada simulación o que el trabajador no se encuentra impedido para el cumplimiento de sus deberes laborales, perderá el derecho al expresado beneficio, con devolución, en su caso, del complemento percibido.

Antes de poner en ejecución la devolución o el abono del complemento a que se refiere este artículo, por los motivos indicados en el párrafo anterior, se dará audiencia al Comité de Empresa/Delegados de Personal y, en caso de desacuerdo, se someterá la cuestión a la decisión de la Inspección Médica del Servicio Público de Salud o de los órganos correspondientes del INSS.

El pago de los complementos por IT establecidos en este artículo quedarán condicionados al estricto cumplimiento de los plazos de entrega por el trabajador de los partes de baja y confirmación reglamentariamente establecidos, de forma que la entrega fuera de dicho plazo implique la no percepción del complemento correspondiente, salvo acreditada situación de excepcionalidad que deberá demostrar el trabajador a la empresa.

Art. 24º.- Seguro colectivo:



La Empresa contratará una póliza de seguro que garantice a los trabajadores o, en caso de fallecimiento de éstos, a sus herederos, la percepción de la cantidad de 45.000.- € para los casos de:

- Fallecimiento por accidente laboral o enfermedad profesional
- Incapacidad Permanente Total por accidente laboral o enfermedad profesional (*)
- Incapacidad Permanente Absoluta por accidente laboral o enfermedad profesional (*)
- Gran Invalidez por accidente laboral o enfermedad profesional (*)
- Incapacidad Permanente Parcial por accidente laboral o enfermedad profesional (*) (**)

(*) Coberturas no acumulativas.

(**) Según se establece en las condiciones generales de la póliza.

TÍTULO X DERECHOS SINDICALES

Art. 25º.- Derechos sindicales:

A partir de cien empleados en la plantilla, las centrales con presencia en el Comité de Empresa podrán constituir secciones sindicales, con el fin de poder representar mejor sus intereses y los de sus trabajadores afiliados en el Centro de trabajo. Los delegados sindicales que así se nombren, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán los derechos señalados en el artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. No tendrán derecho, en cambio, a un crédito de horas mensuales retribuidas específico para ellos, si bien podrán usar de aquellas de las que disponga su sindicato en la bolsa de horas acumulada por todos sus delegados miembros del Comité de Empresa conforme la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En el caso de que el centro de trabajo rebase los 250 trabajadores, esos delegados sindicales que no formen parte del Comité de Empresa tendrán crédito horario propio conforme la LOLS.

Art. 26º.- Representación y ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores:

En orden a instrumentar unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendente a facilitar las resoluciones de cuantos conflictos surjan, la Empresa considera como interlocutores válidos al Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales, estos podrán estar asistidos por asesores si lo consideran oportuno, previa comunicación a la Empresa de su asistencia.

Art. 27º.- Del Comité de Empresa:

Los miembros de los Comités de Empresa serán elegidos y revocados por los trabajadores, de acuerdo con las disposiciones vigentes sobre la materia. Tendrá las funciones de representación, información, vigilancia, participación y colaboración que determina el Estatuto de los Trabajadores.

Los Comités de Empresa y/o los Delegados de Personal tendrán las funciones de representación, información, vigilancia, participación y colaboración que determina el Estatuto de los Trabajadores y, en especial, serán informados y oídos previamente en caso de sanciones graves y muy graves.

Los miembros del Comité de Empresa observarán sigilo profesional en todas aquellas materias o informaciones de la Empresa a la que puedan tener acceso, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, especialmente en todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

BOPSO-51-06052016



Los miembros del Comité de Empresa dispondrán de un crédito horario retribuido que vendrá determinado por el número de trabajadores del centro de trabajo, conforme se recoge en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Se podrá crear una bolsa de horas sindicales consistente en multiplicar las horas de crédito horario por cada miembro electo de cada candidatura. La liberación de alguno de los representantes deberá negociarse previamente con la dirección de la Empresa.

Los Representantes de los Trabajadores informarán a la Jefatura de Administración de Personal de todas las horas de reunión.

Art. 28º.- De los sindicatos:

Considerando ambas partes a los Sindicatos debidamente implantados como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y Dirección, se hace constar expresamente lo siguiente:

La Empresa respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.

No se someterá, en ningún caso, el empleo de un trabajador a condición alguna con respecto a su Sindicato.

No se perjudicará a ningún trabajador, en forma alguna, por la indicada causa de su afiliación sindical.

Art. 29º.- Delegados sindicales:

El Sindicato o Central que alegue poseer derecho de hallarse representado en la Empresa, deberá acreditarlo ante la Dirección de Recursos, de modo fehaciente, reconociéndosele acto seguido al Delegado su condición de representante del Sindicato o Central a todos los efectos. El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de la Planta, siendo designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato al que represente.

Art. 30º.- Funciones de los delegados sindicales:

Serán las siguientes:

1º Representar y defender a los intereses de su Sindicato y de sus afiliados en la Empresa, sirviendo de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la Empresa.

2º Asistir a las reuniones del Comité de Empresa con voz pero sin voto.

3º Poseerán las mismas garantías y derechos que las establecidas legalmente para los miembros del Comité y/o Delegados de personal, en el supuesto de que no formen parte de aquéllos.

4º Serán informados y oídos, con carácter previo:

- Acerca de los despidos y sanciones que afecten a sus afiliados Sindicales.
- En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o del centro de trabajo en general, y, sobre todo proyecto o acción empresarial que afecte sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
- Implantación o revisión de sistema de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

5º Recaudar cuotas de sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.

BOPSO-51-06052016



6º En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

7º Cualquier otra que la Ley les reconozca.

Art. 31º.- Cuota sindical:

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales o Sindicatos, la Empresa descontará en nómina el importe de la cuota sindical correspondiente, abonando la misma en la cuenta corriente o libreta de ahorros que el Sindicato indique.

Art. 32º.- Derecho de reunión:

Como criterio de carácter general, se establece la obligatoriedad para todos los órganos representativos de comunicar a la Dirección de la Empresa, con antelación suficiente y de acuerdo con la legislación vigente, la celebración de reuniones.

Las asambleas se realizarán fuera de horas de trabajo. Únicamente se podrán realizar dentro de las horas de trabajo previa solicitud a la Dirección y previa autorización por ésta. En ambos casos la convocatoria, con la indicación del orden del día, se comunicará a la Dirección con suficiente antelación si se desea utilizar el centro de trabajo como local de reunión.

Se reconoce el derecho de información, ejercitable mediante comunicación en los correspondientes tablones de anuncios, que la Empresa facilitará a tal fin.

TÍTULO XI COMISIÓN PARITARIA

Art. 33º.- Composición comisión paritaria:

Se constituirá una comisión constituida de forma paritaria por representantes de los trabajadores y de la empresa. La representación de los trabajadores estará formada por tres personas, nombradas de entre los componentes de la bancada social de la Mesa negociadora del presente Convenio. La representación de la Empresa vendrá constituida por otras tres personas como máximo.

Los acuerdos de esta comisión se adoptarán por la mayoría simple en cada una de ambas representaciones, debiendo ser suscritos finalmente por el Comité de Empresa y la Dirección.

El domicilio de la misma será el domicilio social de la Empresa.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

1. Interpretación auténtica del presente convenio.
2. Controlar el cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de las competencias que a este respecto vengán atribuidas a los Organismos o Autoridades competentes
3. Intervenir o promover en cuantas mediaciones puedan someterse las partes.

El ejercicio de las anteriores funciones no podrá obstaculizar, como es obvio, la competencia de la Autoridades Laboral o de la Jurisdicción correspondiente.

La convocatoria de reuniones se realizará en un plazo mínimo de 10 días de antelación a la fecha de la celebración, en la fecha y hora acordadas, salvo para el supuesto de urgencia o imprevisto, en cuyo caso el plazo de preaviso de convocatoria se reducirá a 72 horas. La parte convocante propondrá el orden del día a tratar.

Art. 34º.- Inaplicación de las condiciones de trabajo:



La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio, podrá producirse respecto de las materias y causas señaladas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y durante el plazo máximo de duración del presente Convenio.

La solicitud de “descuelgue”, la iniciará la empresa, quién lo Comunicará por escrito al Comité, haciendo entrega de la documentación necesaria que justifique la causa o causas del “descuelgue”.

La decisión de inaplicación de las materias indicadas en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores deberá ir precedida de un período de consultas con el Comité de empresa de duración no superior a 15 días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos. El Comité, podrá solicitar documentación complementaria que tenga relación con la causa o causas del descuelgue.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, establecida en el art. 31, que en el plazo de siete días naturales, deberá pronunciarse al respecto. En caso de Acuerdo, se notificará igualmente a través del Comité, con el Acta de la Comisión paritaria, a la Autoridad Laboral. En caso de desacuerdo, ambas partes, podrán someter la discrepancia al SERLA, a través del procedimiento que lo regula. Mientras tanto, la empresa podrá aplicar la medida propuesta, de conformidad con el art. 41 del Estatuto de los trabajadores, que establece: “La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por el empresario a los trabajadores una vez finalizado el período de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación”.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

TÍTULO XII PROCEDIMIENTO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Art. 35º.- Resolución de conflictos:

Las partes son conscientes de que el diálogo y la negociación son la vía idónea para el planteamiento y la resolución de los conflictos, razón por la cual se comprometen a promover un clima de confianza y cooperación entre ambas. De la misma manera, se comprometen a plantear ante la Comisión Paritaria, con carácter previo a acudir a las vías administrativa o judicial, cualquier conflicto que pudiera surgir en materia de interpretación o aplicación de este Convenio. De la misma manera, y para el caso de que no se hayan podido resolver esas discrepancias en la Comisión Paritaria, se comprometen a acudir a los mecanismos previstos en el SERLA recurriendo al procedimiento establecido en el Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) antes de hacerlo a por vía administrativa o judicial. El arbitraje será, en todo caso, voluntario.

TÍTULO XIII RÉGIMEN DISCIPLINARIO



Art 36º.- Régimen disciplinario:

La Empresa podrá sancionar como falta laboral las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en el Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de Soria y en las demás disposiciones legales de aplicación vigentes.

TÍTULO XIV DISPOSICIONES ADICIONALES

Art. 37º.- Aplicación y vinculación a la totalidad:

Las condiciones aquí pactadas forman un todo único e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, se consideran globalmente, por lo que no cabe su aplicación parcial.

Art. 38º.- Normas supletorias:

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Provincial de la Industria Siderometalúrgica de Soria y en las disposiciones legales de general aplicación que estén vigentes en cada momento.

Si algún artículo del presente Convenio entrase en contradicción con el Convenio Provincial de la Industria Siderometalúrgica de Soria, tendrá validez la norma que sea más beneficiosa para el trabajador, aplicándose para su determinación las reglas del principio de norma más favorable. Si algún trabajador tuviese condiciones distintas a las de este Convenio, bien en su totalidad bien en una parte concreta del mismo, se mantendrán dichas condiciones siempre que resulten más beneficiosas que las del presente Convenio, aplicándose también en este caso las reglas del principio de norma más favorable.

TÍTULO XV DISPOSICIÓN FINAL Y DEROGATORIA

Este Convenio se interpretará y aplicará conforme la legislación vigente en cada momento, por lo que las partes se comprometen a ajustar su interpretación y contenido a la normativa existente en cada momento, si resultare necesario.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

El presente Convenio sustituye a todos los pactos o acuerdos suscritos entre la representación de los trabajadores referidos a las materias contenidas en el presente convenio, los cuales quedan derogados, a excepción del correspondiente al de flexibilidad para 2015 firmado el 30 de julio de 2015, que mantendrá su vigencia programada.

Por tanto, a partir de la entrada en vigor de este Convenio, las condiciones laborales de la plantilla se regirán por lo dispuesto en él, así como por las demás normas que resulten de obligado cumplimiento.

ACUERDO DE EMPRESA

En Zamudio, a 27 de marzo de 2013,

REUNIDOS:

De una parte, D. Javier Treviño Izquierdo y D. Javier Urdanoz Pérez de Obanos, como apoderados a efectos legales de la sociedad Gamesa Corporación Tecnológica, S.A., con C.I.F. A-01011253 y C.C.C. principal 48109184269.



De otra parte, como representantes sindicales de Gamesa legalmente designados por las Federaciones de CCOO, Dña. Clara Fernández Calvo y D. Juan Ródenas Jiménez, y por parte de las Federaciones de UGT, D. José Antonio Guerra Lastra y D. Javier Fornos Tembras,

ACUERDAN:

Primero.- Que los trabajadores de la lista adjunta, podrán acceder a su jubilación parcial si cumplen los requisitos que la ley establezca y así lo apruebe la empresa en cada caso.

Segundo.- Que con la finalidad de promover la celebración del contrato de trabajo de jubilación a tiempo parcial y contrato de relevo de conformidad con el art. 12 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes de este acuerdo de empresa acuerdan que a los trabajadores/as que reuniendo las condiciones legales para su jubilación parcial y soliciten la misma, la empresa, previo acuerdo entre las partes si así se acordase, realizará por tanto entre las mismas, la mencionada jubilación parcial conforme a la legislación laboral.

Tercero.- Este acuerdo tendrá una vigencia desde la fecha de su firma hasta la de 31 de diciembre de 2018.

Zamudio, 26 de marzo de 2013.- Javier Treviño Izquierdo. Por las Federaciones de CCOO. Javier Urdanoz Pérez de Obanos. Por las Federaciones de UGT.

MEDIDAS RELATIVAS A LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL Y FAMILIAR CON LA ACTIVIDAD LABORAL

1. *Permisos y ausencias no retribuidas*

Con el fin de compatibilizar la vida familiar y personal con la actividad laboral, se podrá solicitar, previo aviso y justificación, permiso para ausentarse del trabajo, sin derecho a retribución, por el tiempo y motivos que se señalan a continuación:

a) Para la realización de trámites vinculados con adopciones, hasta un máximo de 30 días. El trabajador/a deberá solicitar este permiso con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su disfrute, salvo que, por causa justificada y acreditada, no pudiera cumplirlo. Este permiso podrá fraccionarse durante el año natural.

b) Por asuntos familiares acreditables, hasta un máximo de cinco días/año.

c) Por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho o de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, hasta un máximo de 15 días/año.

2. *Excedencias por cuidado de familiares*

a) La excedencia para atender al cuidado de cada menor a su cargo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, se amplía a cuatro años a contar desde la fecha de nacimiento o adopción.

Durante los primeros dieciocho meses el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

b) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

BOPSO-51-06052016



Durante los primeros dieciocho meses el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

3. Permisos excepcionales recuperables

En caso de situaciones familiares de carácter excepcional debidamente justificadas, los trabajadores/as con menores de doce años o familiares de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad con discapacidad física, psíquica o sensorial a su cargo directo, podrán solicitar y acordar con sus superiores jerárquicos y con Recursos Humanos, ausentarse de su puesto de trabajo, debiendo con posterioridad recuperar dichas ausencias dentro del año natural.

4. Otras situaciones excepcionales debidamente justificadas se estudiarán por Recursos Humanos.

Soria, abril de 2016.— La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Soria, Noemí Molinuevo Estéfano.

1168

BOPSO-51-06052016