

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

26187 *Resolución de 3 de diciembre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Enercon Windenergy Spain, SL.*

Visto el texto del IV Convenio colectivo de Enercon Windenergy Spain, SL (Código de convenio núm. 90100702012012), que fue suscrito en fecha 26 de septiembre de 2024, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado el 26 de noviembre de 2024, 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del mencionado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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, 3 de diciembre de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

IV CONVENIO COLECTIVO DE ENERCON WINDENERGY SPAIN, SL

Texto acordado

CAPÍTULO I

Extensión y ámbito del IV Convenio Colectivo de Enercon Windenergy Spain, SL

Artículo 1. *Ámbito personal.*

El IV Convenio Colectivo de Enercon Windenergy Spain, SL (en adelante, el «CC de EWS») será de aplicación a todos los trabajadores/as que presten servicios mediante una relación laboral ordinaria en Enercon Windenergy Spain, SL (en adelante, «EWS» o la «Empresa»).

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El CC de EWS, entrará en vigor con efectos del día 1 de enero del año 2025 y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2029.

La denuncia del convenio colectivo deberá notificarse con un plazo mínimo de un mes antes de la finalización de su vigencia.

El plazo máximo para la negociación del V CC de EWS será de un año desde la denuncia del convenio. En el caso de que transcurrido dicho plazo no se hubiese alcanzado un acuerdo sobre el V CC de EWS, se aplicará lo dispuesto en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El CC de EWS regirá en todos los centros de trabajo y dependencias de la Empresa en que aquélla desarrolle sus actividades empresariales.

Artículo 4. *Coordinación normativa.*

En lo no previsto por el articulado del presente convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás Disposiciones Generales que resulten de aplicación.

Artículo 5. *Absorción y compensación.*

El contenido del CC de EWS constituye un todo unitario, global e indivisible y su conjunto absorbe y compensa todas las condiciones laborales que hasta la fecha han venido aplicándose en la Empresa.

Las condiciones acordadas en el CC de EWS, igualmente, compensarán y absorberán cualquier mejora que en el futuro pueda establecerse, sea cual fuere su origen.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 6. *Principios generales de organización del trabajo.*

La organización del trabajo, respetando la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un alto nivel de productividad, eficacia y eficiencia, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores/as.

Artículo 7. *Grupos profesionales.*

La Empresa cuenta con dos áreas funcionales diferenciadas:

(i) El área funcional de trabajadores/as de campo: formada por el personal que desarrolla funciones relacionadas con las actividades técnicas y que presta sus servicios en los diferentes centros de producción de energía eólica ya sea de forma fija o de forma itinerante; y

(ii) El área funcional de trabajadores/as de oficina: formada por el personal que desarrolla funciones propias de administración y gestión. Esta área, a su vez, puede dividirse en dos subáreas: Asistentes de administración y Asistentes técnicos.

Con base en lo anterior, el personal sujeto al presente convenio colectivo se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales, en función de las exigencias profesionales y contenido general de su prestación de servicios en la Empresa.

A) Área de trabajadores/as de campo: Personal de mantenimiento y puesta en marcha.

Criterios generales: Personal que ejecuta tareas técnicas específicas de localización y reparación de averías, mantenimiento preventivo y puesta en marcha de aerogeneradores, entre otras. Requiere en mayor o menor medida de supervisión sobre resultados parciales.

Entorno de trabajo principalmente al aire libre, requiriéndose el trabajo en altura, el uso de herramientas y equipos específicos, así como la manipulación de algunas sustancias químicas y la realización de eventuales trabajos en tensión.

Grupo 1: Trabajadores/as no Cualificados/as e/m.

Criterios generales: Personal en las fases iniciales de formación en la Empresa, con conocimientos técnicos sobre el aerogenerador básicos que les capacita para seguir instrucciones sencillas, realizar actividades auxiliares y de apoyo de bajo riesgo y actuar como tercero/a de equipo, una vez finalizada la formación obligatoria en materia de prevención de riesgos laborales, bajo la supervisión de un/a Técnico de Reparación de Averías Avanzado o un/a Experto/a en Reparación de Averías / Líder de Trabajos Especiales.

Experiencia mínima de acceso: Ninguna.

Formación de acceso en Enercon: Ninguna.

Requerimientos adicionales de acceso: Ninguno.

Grupo 2: Asistentes Cualificados/as e/m.

Criterios generales: Personal en las fases finales de formación inicial en la Empresa que posee conocimientos técnicos específicos sobre el aerogenerador y que demuestra solvencia para hacerse cargo de tareas simples para las cuales hay instrucciones detalladas disponibles en su idioma, incluyendo el apoyo en la realización de trabajos de reparación y mantenimiento planificados, actuando como segundo/a de equipo bajo la supervisión de un/a Técnico de Mantenimiento, un/a Técnico de Reparación de Averías, un/a Técnico de Reparación de Averías Avanzado o un/a Experto/a en Reparación de Averías/ Líder de Trabajos Especiales. Un/a Asistente Cualificado/a es responsable de la seguridad y calidad de su trabajo y debe realizar comprobaciones para asegurarlo.

Experiencia mínima de acceso: Más de 3 meses de experiencia en puesto equivalente.

Formación de acceso: La determinada para el grupo en cada una de las diferentes áreas (eléctrica, mecánica) por el Departamento de Formación de Enercon.

Requerimientos adicionales de acceso: Evaluación de rendimiento e idoneidad favorable por parte del Departamento de Formación de Enercon.

Grupo 3: Técnicos de Mantenimiento e/m.

Criterios generales: Personal que ha recibido toda la formación técnica general para su rama profesional (eléctrica o mecánica) y demuestra capacidad para actuar como primero/a de equipo con compañeros/as de menor cualificación en tareas de mantenimiento y en tareas de localización y reparación de averías sencillas en los aerogeneradores y sus componentes, incluyéndose la preparación, realización y documentación independiente de los mantenimientos planificados, de acuerdo con las instrucciones de mantenimiento del aerogenerador correspondiente, reparaciones y actualizaciones. Con la formación adecuada, también pueden realizar tareas de mantenimiento especiales.

Experiencia mínima de acceso: Más de 6 meses de experiencia en la empresa en puesto equivalente.

Formación de acceso: La determinada para el grupo en cada una de las diferentes áreas (eléctrica, mecánica) por el Departamento de Formación de Enercon.

Requerimientos adicionales de acceso: Evaluación de rendimiento e idoneidad favorable por parte de la Supervisión de Mantenimiento de la zona, evaluación de calidad (*Approval process monitoring*) superior al 85 % por parte del departamento de Calidad de Enercon.

Grupo 4.1: Técnicos de Reparación de Averías e/m.

Criterios generales: Personal que ha recibido toda la formación técnica específica para su rama profesional (eléctrica, mecánica) y demuestra capacidad para actuar como primero/a de equipo con compañeros/as de menor cualificación en tareas de localización y reparación de averías complejas en los aerogeneradores y sus componentes, incluyéndose el diagnóstico de fallos y resolución de problemas en los aerogeneradores, la introducción y ejecución de actividades de diagnóstico para la resolución de problemas en el sistema de control y los sistemas auxiliares, la planificación, ejecución y documentación del trabajo de resolución de fallos y la realización de tareas de reparación especiales para las que haya sido habilitado con un cierto nivel de apoyo por parte del Soporte Técnico.

Experiencia mínima de acceso: Más de 2 años de experiencia en puesto equivalente.

Formación de acceso: La determinada para el grupo en cada una de las diferentes áreas (eléctrica, mecánica) por el Departamento de Formación de Enercon.

Requerimientos adicionales de acceso: Evaluación de rendimiento e idoneidad favorable por parte de la Supervisión de Mantenimiento de la zona, evaluación de calidad (*Field Training Verification*) superior al 90 % por parte del departamento de Calidad de Enercon, superación del nivel correspondiente en el examen técnico de acceso en cada una de las diferentes áreas (eléctrica, mecánica), cumplimiento con los objetivos de productividad anuales.

Grupo 4.2: Técnicos de Reparación de Averías Avanzados/as e.

Criterios generales: Personal que ha recibido toda la formación técnica específica para la rama eléctrica y demuestra capacidad para actuar como primero/a de equipo con compañeros/as de menor cualificación en tareas de localización y reparación de averías muy complejas en los aerogeneradores y sus componentes, incluyéndose el diagnóstico de fallos y resolución de problemas complejos en los aerogeneradores, la introducción y ejecución de actividades de diagnóstico para la resolución de problemas complejos en el sistema de control y los sistemas auxiliares, la planificación, ejecución y documentación del trabajo de resolución de fallos y la realización de tareas de reparación especiales para las que haya sido habilitado de forma totalmente autónoma.

Experiencia mínima de acceso: Más de 2 años de experiencia en puesto equivalente.

Formación de acceso: La determinada para el grupo en el área eléctrica por el Departamento de Formación de Enercon.

Requerimientos adicionales de acceso: Evaluación de rendimiento e idoneidad favorable por parte de la Supervisión de Mantenimiento de la zona, evaluación de calidad (*Field Training Verification*) superior al 95 % por parte del departamento de Calidad de Enercon, superación del nivel correspondiente en el examen técnico de acceso en el área eléctrica, cumplimiento con los objetivos de productividad anuales.

Grupo 5: Expertos/as en Reparación de Averías/Líderes de Trabajos Especiales e/m.

Criterios generales: Personal que ejerce funciones de experto técnico y de líder de equipo, responsabilizándose de la coordinación, la instrucción en campo y el desarrollo técnico de sus compañeros/as.

Desarrolla métodos de reparación para problemas eléctricos, electrónicos o mecánicos muy complejos, incluyéndose la planificación y coordinación de dichos trabajos y la formación en campo de compañeros/as de menor cualificación.

En base a su amplia polivalencia y experiencia demuestra competencia para liderar trabajos especiales de gran complejidad y proponer soluciones técnicas ante nuevos

problemas, incluyéndose la preparación, realización y documentación de trabajos especiales, la evaluación de la seguridad, la definición de medidas de protección, la realización de reuniones de seguridad (*toolbox meetings*) y la responsabilidad del rendimiento cualitativo y cuantitativo del equipo.

Experiencia mínima de acceso: Más de 2 años de experiencia en puesto equivalente.

Formación de acceso: La determinada para el grupo en cada una de las diferentes áreas (eléctrica, mecánica) por el Departamento de Formación de Enercon.

Requerimientos adicionales de acceso: Evaluación de rendimiento e idoneidad favorable por parte de la Supervisión de Mantenimiento de la zona, evaluación de calidad (*Field Training Verification*) superior al 98 % por parte del departamento de Calidad de Enercon, superación del nivel correspondiente en el examen técnico de acceso en cada una de las diferentes áreas (eléctrica, mecánica), cumplimiento con los objetivos de productividad anuales.

B) Área de trabajadores/as de oficina: Subárea de Asistentes de Administración:

Grupo 1: Auxiliares Administrativos/as.

Criterios generales: Personal que ejecuta un trabajo de índole rutinaria y baja/media complejidad en la subárea de administración bajo instrucciones concretas con una dependencia jerárquica y funcional total.

Grupo 2: Asistentes Administrativos/as.

Criterios generales: Personal que realiza trabajos complejos bajo especificaciones precisas y con cierto grado de autonomía (por ejemplo, le compete la toma de decisiones en relación a operaciones y procesos relevantes). Puede ayudar a la coordinación del trabajo de otras personas solucionando los problemas que se les planteen. Esta labor la realiza en base a que ejecuta con carácter habitual aquellas tareas correspondientes al personal que gestiona o puede gestionar.

Entre las tareas que le competen se encuentran las relaciones con personas o entidades ajenas a la Empresa (clientes, proveedores, etc.) con carácter burocrático (envío de información, solicitud presupuestos, etc.).

Grupo 3: Responsables Administrativos/as.

Criterios generales: Alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Participa en la definición de objetivos concretos a alcanzar en un campo determinado y establece normas, guías y estrategias conforme a los principios de la Empresa. Coordina, planifica y dirige las funciones realizadas por el personal a su cargo, si los tuviese.

Entre las tareas que le competen se encuentran el contacto diario con personas o entidades ajenas a la Empresa (clientes, proveedores, etc.).

C) Área de trabajadores/as de oficina: Subárea de Asistentes Técnicos:

Grupo 1: Responsables de Función y Gestión de Materiales.

Criterios generales: Personal que ejecuta un trabajo técnico complejo bajo instrucciones concretas siendo supervisado sobre resultados finales.

Entre las tareas que le competen se encuentran las relaciones internas con Dirección para la organización de tareas y la planificación de las acciones a realizar anualmente, así como las relaciones con personas o entidades ajenas a la Empresa (clientes, proveedores, etc.) con carácter burocrático (envío de información, solicitud presupuestos, etc.).

Grupo 2: Oficiales de PRL.

Criterios generales: Personal que ejecuta un trabajo técnico de alta complejidad en el área de PRL, siendo supervisado sobre resultados finales.

Entre las tareas que le competen se encuentran las relaciones internas con Dirección para la organización del área de PRL, la planificación de las acciones e inspecciones a realizar anualmente y las relaciones con personas o entidades ajenas a la Empresa (clientes, proveedores de PRL, etc.) con carácter burocrático (envío de información, realización de informes, solicitud presupuestos, etc.).

Entorno de trabajo parcialmente al aire libre para la realización de inspecciones, requiriéndose el trabajo en altura.

Grupo 3: Responsables de Área y Supervisores/as Regionales.

Criterios generales: Personal que ejecuta un trabajo técnico de alta complejidad con un alto grado de autonomía. Participa en la definición de objetivos concretos a alcanzar en un campo determinado y establece normas, guías y estrategias conforme a los principios de la Empresa. Coordina, planifica y dirige las funciones realizadas por el personal a su cargo, si los tuviese.

Entre las tareas que le competen se encuentran las relaciones internas con Dirección para la organización de un área de trabajo y la planificación de las acciones a realizar anualmente y las relaciones con personas o entidades ajenas a la Empresa (clientes, proveedores, etc.) con carácter burocrático (envío de información, solicitud presupuestos, etc.).

Grupo 4: Controladores/as de Calidad.

Criterios generales: Personal que ejecuta un trabajo técnico de alta complejidad con un alto grado de autonomía especializado en las tareas de control de calidad, seguimiento de la efectividad de las acciones formativas y acompañamiento de equipos en campo.

Entre las tareas que le competen se encuentran las relaciones internas con Dirección para la organización del área de control de calidad y la planificación de las visitas a los parques a realizar anualmente.

Entorno de trabajo principalmente al aire libre, requiriéndose el trabajo en altura, el uso de herramientas y equipos específicos, así como la manipulación de algunas sustancias químicas y la realización de eventuales trabajos en tensión.

Grupo 5: Formadores/as y Responsables Técnicos.

Criterios generales: Personal que ejecuta un trabajo técnico de alta complejidad, con un alto grado de autonomía, especializado en las tareas de formación y dirección técnica.

Entre las tareas que le competen se encuentran las relaciones internas con Dirección para la organización de las áreas de formación y dirección técnicas, incluyéndose el desarrollo de nuevos contenidos formativos en base a las necesidades formativas detectadas, la planificación de las acciones formativas a realizar anualmente, la dirección técnica de equipos y la supervisión de cualquier actividad relacionada con las instalaciones de alta tensión correspondientes a la categoría AT1 (cuya tensión nominal no exceda de 30kV), velando por el cumplimiento de la legislación vigente de aplicación.

Entorno de trabajo parcialmente al aire libre, para la realización de formaciones en campo, requiriéndose el trabajo en altura.

Grupos profesionales
<i>Asistentes de Administración</i>
Grupo 1 (Auxiliares Administrativos/as).
Grupo 2 (Asistentes Administrativos/as).
Grupo 3 (Responsables Administrativos/as).

Grupos profesionales
<i>Asistentes Técnicos</i>
Grupo 1 (Responsables de Función y Gestión de Materiales).
Grupo 2 (Oficiales de PRL).
Grupo 3 (Responsables de Área y Supervisores/as Regionales).
Grupo 4 (Controladores/as de Calidad).
Grupo 5 (Formadores/as y Responsables Técnicos).
<i>Personal de Mantenimiento y Puesta en Marcha</i>
Grupo 1 (Trabajadores/as no Cualificados/as e/m).
Grupo 2 (Asistentes Cualificados e/m).
Grupo 3 (Técnicos de Mantenimiento e/m).
Grupo 4.1 (Técnicos de Reparación de Averías e/m).
Grupo 4.2 (Técnicos de Reparación de Averías Avanzados/as e).
Grupo 5 (Expertos/as en Reparación de Averías/Líderes de Trabajos Especiales e/m).

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del personal y sin perjuicio de su formación y promoción profesional dentro de los distintos grupos profesionales. En el ejercicio de la movilidad funcional la Dirección de la empresa podrá asignar al personal perteneciente a un grupo profesional la realización de aquellas tareas correspondientes a un grupo inferior al que se pertenezca, siempre que las mismas estuviesen también incluidas entre las normales o sean complementarias de su grupo profesional.

Artículo 8. *Circulación de trabajadores/as en los distintos centros de trabajo de EWS.*

Como consecuencia de los servicios que presta la Empresa, parte de su plantilla presta sus servicios en centros de trabajo móviles o itinerantes mientras que parte del personal presta sus servicios en un centro de trabajo específico.

El personal de EWS que preste sus servicios en centros de trabajo móviles o itinerantes, se entenderá administrativamente adscrito a las oficinas centrales de la Empresa.

El personal asignado a un centro de trabajo específico, y siempre que concurren razones económicas, técnicas, organizativas o productivas, podrá ser asignados, temporal o definitivamente, a otro centro de trabajo de la Empresa o de su ámbito de actividad ubicado tanto dentro como fuera del territorio nacional. Si existieran horarios de trabajo o calendarios diferentes, el personal desplazado deberá cumplir los horarios o calendarios vigentes en el centro de trabajo de destino.

CAPÍTULO III

Ingreso, condiciones profesionales indispensables y formación del personal

Artículo 9. *Período de prueba.*

Para los contratos indefinidos podrá concertarse por escrito un período de prueba que no podrá exceder de 6 meses, cualquiera que sea el Grupo profesional en el que ingrese la persona contratada.

Los contratos de duración determinada que se realicen, podrán concertarse con un período de prueba de un tercio de su duración.

Durante el período de prueba, el personal tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del personal en la Empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten al personal durante el período de prueba interrumpirán el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 10. *Condiciones profesionales indispensables.*

Por su naturaleza y alto grado de especialización, el adecuado desarrollo de los puestos de trabajo de la Empresa exige que el personal cuente, como requisito indispensable, con una habilitación profesional (entre otras, de carácter administrativo o técnico) y una habilitación personal mínima («Condiciones Profesionales Indispensables»).

Las Condiciones Profesionales Indispensables para cada puesto de trabajo de la Empresa se predeterminarán con anterioridad a la contratación laboral. El personal deberá mantener dichas Condiciones Profesionales Indispensables durante la vigencia de su relación laboral con la Empresa.

El personal está obligado a informar a la Empresa, con carácter inmediato, de la pérdida de una Condición Profesional Indispensable. El incumplimiento de esta obligación se califica, a todos los efectos incluyendo los disciplinarios, como una manifestación de transgresión de la buena fe contractual.

Artículo 11. *Formación.*

Ambas partes consideran de la máxima importancia la formación del personal para posibilitar la eficacia en el desempeño de los puestos, su permanente adecuación profesional a los cambios organizativos y tecnológicos y potenciar sus expectativas de promoción y desarrollo profesional.

La Empresa facilitará los medios precisos al efecto y, por su parte, las personas trabajadoras aceptan el compromiso de adquirir los conocimientos y destrezas necesarios para actualizar su competencia profesional, tanto en el ámbito de la especialidad de su puesto de trabajo, como en el de las especialidades conexas. Para ello, se comprometen a acudir a los cursillos que se organicen, tanto interna como externamente, a tales fines.

En el caso particular del personal de campo, los cursillos formativos a los que se alude en el anterior párrafo tendrán una duración máxima anual de 40 horas que no tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo a los efectos del cómputo de la jornada máxima anual. Estas horas de formación se compensarán económicamente o con descanso según el régimen de compensaciones de la Empresa, tomando como referencia el valor de la hora ordinaria, en el caso de compensarse económicamente.

CAPÍTULO IV

Jornada y vacaciones

Artículo 12. *Jornada anual.*

La jornada de trabajo anual para los años 2025, 2026, 2027, 2028 y 2029 será de 1.800 horas.

La jornada anual pactada en este convenio no excederá, en ningún caso, de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en cómputo anual prevista estatutariamente.

Por ello, si durante la vigencia del presente convenio se produce un cambio legislativo por el que la jornada máxima de trabajo en cómputo anual para el personal a tiempo completo se fija en un número inferior al de la jornada anual prevista en este artículo 12, las Partes modificarán en concordancia la jornada de trabajo anual del convenio que resultará de aplicación al personal de la empresa durante el resto de la vigencia del convenio.

El tiempo de trabajo a efectos de cómputo de jornada se iniciará, para el personal del área funcional de campo, al comienzo efectivo de la prestación de servicios en los centros de producción de energía eólica y en las bases de mantenimiento. En caso de que dicho comienzo de la prestación de servicios tenga lugar en una base de mantenimiento, oficina o centro de producción de energía eólica no asignado como habitual al personal por la empresa, el tiempo adicional se reportará con los códigos «home-wec» u «hotel-wec» según el caso y se compensarán económicamente o con descanso según el régimen de compensaciones de la Empresa, tomando como referencia el valor de la hora ordinaria, en el caso de compensarse económicamente.

No computará como trabajo efectivo para el cómputo de jornada los períodos de tiempo en los que, el personal del área funcional de campo, deba permanecer en los centros de producción de energía eólica o en las bases de mantenimiento bajo las instrucciones de la supervisión competente pero no puedan prestar efectivamente sus servicios como consecuencia de las malas condiciones climatológicas u otras causas impredecibles de proyecto. Estos tiempos se reportarán por el personal con el código «waiting time» y se compensarán económicamente o con descanso según el régimen de compensaciones de la Empresa tomando como referencia el valor de la hora ordinaria, en el caso de compensarse económicamente.

La jornada y horarios de EWS se desarrollan en el anexo I al convenio de EWS.

Artículo 13. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales serán de 23 días laborables. El personal podrá disfrutar de un día adicional de vacaciones al año por cada trienio de antigüedad cumplido, hasta un máximo de 3 trienios cumplidos (9 años de antigüedad).

Las vacaciones anuales serán disfrutadas dentro del año natural en el que han sido generadas. No obstante, EWS podrá permitir que el personal tome días de vacaciones no disfrutadas durante los tres primeros meses del año inmediatamente posterior al de su devengo.

Artículo 14. *Permisos.*

El personal de EWS, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir la remuneración que estuviera percibiendo en ese momento por los motivos y el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales, en caso de matrimonio por cualquiera de las formas legalmente reconocidas en España.

Este permiso se extiende a la inscripción como pareja de hecho en el correspondiente registro oficial.

b) Cinco días, por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

c) Dos días, por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por este motivo, la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento el plazo se ampliará en dos días.

d) Un día, por el traslado del domicilio habitual.

e) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales del personal, cuando éste curse estudios de formación reglada. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

f) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, siempre que no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo.

h) Por el tiempo indispensable, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre que no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo.

i) Reducción de jornada en media hora hasta que el bebé cumpla los 9 meses de edad o 14 días completos acumulados para el cuidado del lactante en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los supuestos de nacimiento, nacimiento de bebés con discapacidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

j) 1 hora por día de hospitalización, por nacimientos prematuros o que requieran hospitalización postparto.

k) Hasta 32 horas al año, por razones familiares urgentes de fuerza mayor vinculadas a enfermedad o accidente que hagan imprescindible la presencia inmediata.

l) Por el tiempo indispensable, de conformidad con el artículo 39 bis del presente IV CC de EWS, para la asistencia a consultas médicas o trámites legales de personas LGTBI+ tanto en los casos en que la asistencia se requiera para la persona trabajadora como en los casos en los que se requiera para el acompañamiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad.

La referencia a los días expresados en este artículo debe entenderse realizada a días laborables.

Artículo 15. *Suspensión del contrato por mutuo acuerdo.*

Las Partes acuerdan que la pérdida temporal de una Condición Profesional Indispensable para el puesto de trabajo (incluyendo, aunque sin carácter limitativo, la pérdida temporal del permiso de conducción) se considerará una causa de suspensión de mutuo acuerdo del contrato de trabajo, según lo previsto en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores. Se entenderá por «pérdida temporal», a efectos de este artículo, aquella que no exceda de una duración máxima de 1 año.

Sin perjuicio de lo anterior, los siguientes supuestos de pérdida de una Condición Profesional Indispensable no darán lugar, en ningún caso, a la suspensión del contrato por mutuo acuerdo regulada en este artículo:

a) Cuando el hecho causante de la pérdida de la Condición Profesional Indispensable: (i) sea consecuencia de una conducta activa u omisiva imputable al personal, y (ii) haya tenido lugar dentro de la jornada laboral.

b) Cuando la persona afectada no pueda recobrar la Condición Profesional Indispensable por el mero transcurso del tiempo (incluyendo, aunque sin carácter limitativo, aquellos casos en que la recuperación de la Condición Profesional

Indispensable requiera someterse a un curso, examen o llevar a cabo una tramitación burocrática específica).

Durante el periodo de suspensión regulado en este artículo, el contrato de trabajo quedará en suspenso, al igual que las obligaciones de las partes de prestar servicios y abonar salarios, sin que este periodo compute a efectos de antigüedad. La persona afectada conserva el derecho al reingreso automático una vez finalizado el tiempo de suspensión.

Artículo 16. *Ineptitud sobrevenida.*

La pérdida de una Condición Profesional Indispensable para el puesto de trabajo que no resulte encuadrable en los supuestos previstos en el artículo 15 o en el régimen disciplinario del presente convenio darán lugar a la extinción objetiva del contrato de trabajo por ineptitud sobrevenida.

El régimen de este despido objetivo por ineptitud sobrevenida se regirá por los términos previstos en el artículo 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. *Excedencias.*

El personal podrá solicitar excedencias conforme regula la legislación vigente, con las siguientes especialidades:

Para la obtención de cualquier clase de excedencia, la persona deberá comunicar su solicitud a la Empresa con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto. En el caso de no respetarse este plazo de preaviso, la Empresa descontará la retribución equivalente a los días de preaviso incumplidos. Una vez finalizado el periodo de excedencia deberá solicitar la reincorporación con un mes de antelación como mínimo, de lo contrario, perderá el derecho al reingreso.

Los excedentes, independientemente de la causa, no podrán hacer uso de sus excedencias para trabajar en una actividad que sea igual, similar o sea una parte de la actividad global de EWS. En caso contrario, se perderá su derecho al reingreso.

CAPÍTULO V

Retribuciones

Artículo 18. *Estructura salarial.*

La estructura salarial del convenio de EWS es la siguiente:

- (i) Salario Base: que es el resultado de aplicar unos Complementos Mayorantes sobre la Base de Cálculo; y
- (ii) Pluses salariales.

La estructura salarial de EWS se desarrolla en el anexo II al convenio de EWS.

Las eventuales actualizaciones salariales se regirán por lo dispuesto en el anexo III del convenio de EWS.

CAPÍTULO VI

Beneficios sociales

Artículo 19. *Seguro colectivo de vida y accidentes.*

La Empresa mantendrá el seguro colectivo de vida y accidentes en las condiciones recogidas en el anexo IV. A efectos de determinar en cada caso la contingencia

protegida por este seguro, se estará a la calificación que otorguen los organismos competentes de la Seguridad Social.

Sólo se tendrá derecho a estos seguros mientras se permanezca en situación de alta en la Empresa, salvo los períodos de baja transitoria por agotamiento de incapacidad temporal (espera de calificación) y por excedencias, tanto la forzosa como la debida a razones de conciliación de la vida familiar y laboral.

La Empresa asumirá, a su cargo, el pago de las primas por este Seguro, descontada la cotización a la Seguridad Social que, por ese concepto, corresponde a las personas trabajadoras.

Artículo 20. *Seguro de asistencia sanitaria.*

La Empresa contratará para el personal, como complemento a la acción protectora de la Seguridad Social, una asistencia sanitaria adicional a través de una o varias compañías aseguradoras privadas, designadas y concertadas por la Empresa.

Tendrán derecho a ser dados/as de alta como asegurados/as en la póliza que se instrumente para esta finalidad, a propuesta de la Empresa, y sin responsabilidad subsidiaria de ésta, el/la titular y los beneficiarios que tengan derecho a estar incluidos en la Seguridad Social como tales, según la normativa actual vigente y formen parte de su unidad familiar, quedando excluido/a el/la cónyuge divorciado/a.

La prima de todo el personal de EWS será a cargo íntegro de la Empresa, descontando la cotización a la Seguridad Social que, por ese concepto, corresponda a cada persona. La inclusión de otros beneficiarios será a cargo y por cuenta del personal.

Artículo 21. *Mejora de las prestaciones durante la situación de Incapacidad temporal.*

Durante los dos primeros períodos de incapacidad temporal por año, y con el límite máximo de 30 días en el marco de los últimos 12 meses, la Empresa complementará hasta el 100 % del Salario Base, las prestaciones por incapacidad temporal que reciba el personal.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 22. *Faltas.*

Los incumplimientos de las obligaciones laborales del personal, tendrán la consideración de faltas que, atendiendo a su gravedad y culpabilidad, se clasifican en:

- (i) Leves.
- (ii) Graves.
- (iii) Muy graves.

Artículo 23. *Faltas leves.*

Serán consideradas como faltas leves las siguientes:

1. El incumplimiento de la puntualidad en la asistencia al trabajo de hasta tres veces en un trimestre por tiempo inferior a 30 minutos, sin la debida justificación.
2. No cursar ni presentar a la Empresa en el tiempo legalmente previsto los justificantes correspondientes cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio, sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo, y siempre que no genere una de las consecuencias previstas en las faltas graves núm. 9 y 10, y en las faltas muy graves núm. 20 y 21 del presente convenio.

4. La negligencia o imprudencia en el desempeño del trabajo cuando no genere las consecuencias previstas en la falta grave núm. 8, y en la falta muy graves núm. 18 del presente convenio.

5. La desobediencia a las órdenes de trabajo siempre que no cause las consecuencias previstas en la falta grave núm. 5, y en la falta muy graves núm. 17 del presente convenio.

6. La pérdida o mala conservación de componentes, herramientas o equipos propiedad de la Empresa a causa de la actitud negligente del empleado, siempre que no generen perjuicios para la Empresa evaluables en cuantía equivalente o superior a 5.000 euros, con independencia del número de trabajadores implicados, (se tendrá en cuenta tanto el daño emergente como el lucro cesante, así como los impuestos que se devenguen con ocasión de la contingencia).

7. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.

8. Obtener en una de las evaluaciones periódicas de rendimiento y calidad realizadas periódicamente por la Empresa (*Approval Process Monitoring* o *Field Training Verification*) una puntuación inferior a 75 %.

9. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

10. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como falta grave.

11. La presentación con más de 5 días de retraso de formularios de dietas o de kilometraje, justificantes de gastos mensuales, solicitud de vacaciones y de permisos retribuidos.

12. El no aprovechamiento de un curso de formación técnica o en materia de prevención de riesgos laborales requeridos para un determinado puesto de trabajo. Se entenderá por no aprovechamiento la no superación de las evaluaciones de conocimientos adquiridos propias de cada curso.

Artículo 24. *Faltas graves.*

Serán consideradas como faltas graves las siguientes:

1. El incumplimiento no justificado de la puntualidad en la asistencia al trabajo en más de tres veces en un mes, por tiempo inferior a 30 minutos, sin la debida justificación.

2. Faltar un día al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique.

3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o a las retenciones fiscales. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.

5. La desobediencia a las órdenes de trabajo cuando se generen alguna de estas consecuencias:

– peligro de avería de las instalaciones, riesgo grave o perjuicio para la Empresa ocasionando un daño evaluable hasta un máximo de 30.000 euros, con independencia del número de personas implicadas, (se tendrá en cuenta tanto el daño emergente como el lucro cesante, así como los impuestos que se devenguen de esta contingencia), en el caso de superar este importe la falta será considerada muy grave,

– riesgo para la integridad física o daños en la propia persona trabajadora, siempre que no generen ninguna de las situaciones previstas en la falta muy grave núm. 17;

– riesgo para la integridad física o daños en compañeros/as o personas ajenas a la Empresa, siempre que no generen ninguna de las situaciones previstas en la falta muy grave núm. 17.

6. La pérdida o mala conservación de componentes, herramientas o equipos propiedad de la Empresa a causa de la actitud negligente del personal, siempre que no generen perjuicios para la Empresa evaluables en una cuantía equivalente o superior a 20.000 euros, con independencia del número de trabajadores implicados, (se tendrá en cuenta tanto el daño emergente como el lucro cesante, así como los impuestos que se devenguen con ocasión de la contingencia).

7. Simular la presencia de otra persona trabajadora, alterando lo dispuesto por la normativa de registro y control de entrada y salida al trabajo.

8. Causar accidentes por negligencia o imprudencia cuando generen alguna de estas consecuencias:

– riesgo grave o perjuicio para la Empresa ocasionado un daño evaluable hasta un máximo de 30.000 euros, con independencia del número de personas implicadas, (se tendrá en cuenta tanto el daño emergente como el lucro cesante, así como los impuestos que se devenguen con ocasión de la contingencia), en el caso de superar este importe la falta será considerada como muy grave,

– riesgo para la integridad física o daños en la propia persona trabajadora, siempre que no generen ninguna de las situaciones previstas en la falta muy grave núm. 18.

– riesgo para la integridad física o daños en compañeros/as o personas ajenas a la Empresa, siempre que no generen ninguna de las situaciones previstas en la falta muy grave núm. 18.

9. El abandono del servicio que cause perjuicio a la Empresa evaluable en una cuantía inferior a 30.000 euros, con independencia del número de trabajadores implicados, (se tendrá en cuenta tanto el daño emergente como el lucro cesante, así como los impuestos que se devenguen con ocasión de la contingencia).

10. El abandono del servicio que cause un accidente a sus compañeros/as de trabajo del que no se derive ninguna de las consecuencias previstas para la falta muy grave núm. 21.

11. Obtener, dos veces consecutivas, en las evaluaciones periódicas de rendimiento y calidad realizadas periódicamente por la Empresa (*Approval Process Monitoring o Field Training Verification*) una puntuación inferior a 75 %.

12. Las derivadas de lo previsto en la causa décima de las faltas leves.

13. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

14. La falta de respeto y consideración debidos a los compañeros/as, clientes, proveedores y, en general, cualesquiera terceras personas con las que se relacione como consecuencia del desempeño de sus funciones.

15. La presentación con más de 5 días de retraso de reportes de trabajo, reportes de horas efectivamente trabajadas, comunicación de situación de baja o de alta médica y solicitud de compensaciones.

16. Negarse a incorporarse al trabajo a requerimiento de la Supervisión de guardia estando en un periodo de guardia. Si el/la trabajador/a apagara el teléfono o recurriera a algún otro tipo de argucia con objeto de evitar ser contactado/a durante dichos periodos en que se encuentra de guardia, podrá ser considerado como falta muy grave.

Artículo 25. *Faltas muy graves.*

Serán consideradas como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 incumplimientos de puntualidad no justificados en la asistencia al trabajo, cometidos en un período de seis meses.

2. Faltar dos o más días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. El falseamiento de reportes de trabajo, formularios de dietas o de kilometraje, justificantes de gastos mensuales, partes de baja, solicitud de vacaciones y solicitud de compensaciones y de permisos retribuidos.

5. Realizar, sin el oportuno permiso por escrito, trabajos particulares durante la jornada.

6. La pérdida o mala conservación de componentes, herramientas o equipos propiedad de la Empresa a causa de la actitud negligente del personal, siempre que generen perjuicios para la Empresa evaluables en cuantía superior a 20.000 euros, con independencia del número de personas implicadas, (se tendrá en cuenta tanto el daño emergente como el lucro cesante, así como los impuestos que se devenguen con ocasión de la contingencia).

7. Emplear para usos distintos a los profesionales, útiles o herramientas de la Empresa (incluyendo teléfono, teléfono móvil, ordenador, correo electrónico, acceso a internet u otras herramientas informáticas) contraviniendo la «IT Policy» de la Empresa, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo, salvo que el personal cuente con autorización expresa por escrito de EWS.

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

9. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los/las compañeros/as de trabajo o a cualquiera otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier lugar.

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

11. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

12. La pérdida de una Condición Profesional Indispensable de carácter técnico, administrativo o profesional exigible para el desarrollo del puesto de trabajo, siempre que el hecho causante de la pérdida sea imputable a la persona trabajadora y tenga lugar en el marco de su jornada laboral.

13. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

14. Revelar a elementos extraños a la Empresa datos confidenciales de EWS.

15. Dedicarse a actividades contrarias a los intereses de la Empresa o que pudieren incidir en menoscabo del buen nombre o imagen de la misma.

16. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los/las clientes, jefes, compañeros/as de trabajo y subordinados/as o a sus familiares, como consecuencia de la relación laboral.

17. La desobediencia a las órdenes de trabajo cuando se generen alguna de estas consecuencias:

– perjuicios para la Empresa evaluables en cuantía superior a 30.000 euros, con independencia del número de personas implicadas, (se tendrá en cuenta tanto el daño emergente como el lucro cesante, así como los impuestos que se devenguen con ocasión de la desobediencia),

– daños a compañeros/as, a la propia persona trabajadora, o a personas ajenas a la Empresa, de los que se derive una hospitalización superior a 5 días naturales o una situación de incapacidad temporal, una incapacidad permanente (en cualquiera de sus modalidades) o el fallecimiento.

18. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables cuando generen:

– perjuicios para la Empresa evaluables en cuantía superior a 30.000 euros, con independencia del número de personas implicadas, (se tendrá en cuenta tanto el daño

emergente como el lucro cesante, así como los impuestos que se devenguen con ocasión de la contingencia),

– daños a compañeros/as, a la propia persona trabajadora o a personas ajenas a la Empresa, de los que se derive una hospitalización superior a 5 días naturales o una situación de incapacidad temporal, una incapacidad permanente (en cualquiera de sus modalidades) o el fallecimiento.

19. Causar accidentes de forma dolosa que afecten a las personas o los medios materiales de la Empresa en cuantía superior a 5.000 euros (se tendrá en cuenta tanto el daño emergente como el lucro cesante, así como los impuestos que se devenguen con ocasión de la contingencia).

20. El abandono del servicio que cause un perjuicio a la Empresa evaluable en cuantía superior a 30.000 euros, con independencia del número de personas implicadas, (se tendrá en cuenta tanto el daño emergente como el lucro cesante, así como los impuestos que se devenguen con ocasión del abandono del servicio).

21. El abandono del servicio que cause un accidente a compañeros/as o personas ajenas a la Empresa del que se derive una hospitalización superior a 5 días naturales o una situación de incapacidad temporal, una incapacidad permanente (en cualquiera de sus modalidades) o el fallecimiento.

22. La desidia y la disminución voluntaria y continuada (en un período temporal mensual) en el rendimiento normal del trabajo en relación con el promedio del rendimiento de la propia persona trabajadora en los últimos seis meses de trabajo en situación análoga.

23. Obtener, tres veces consecutivas, en las evaluaciones periódicas de rendimiento y calidad realizadas periódicamente por la Empresa (*Approval Process Monitoring* o *Field Training Verification*) una puntuación inferior a 75 %.

24. El originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo.

25. Las derivadas de lo previsto en la causa tercera de las faltas graves.

26. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

27. El incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales y las disposiciones complementarias y conexas aplicables en EWS, incluyendo las normas internas y las buenas prácticas de EWS en materia de prevención de riesgos laborales.

28. Cualquier acción activa u omisiva imputable a un/a trabajador/a que atente contra el derecho a la igualdad, dignidad y no discriminación de cualquier índole, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales (incluido, aunque sin carácter limitativo, las situaciones de acoso y abuso, así como cualquier clase de comportamiento LGTBIfóbico) frente a otras personas pertenecientes a EWS.

Artículo 26. Sanciones.

1. Por faltas leves.

- (i) Amonestación.
- (ii) Suspensión de empleo y sueldo hasta de 2 días.

2. Por faltas graves.

- (i) Suspensión de empleo y sueldo de 3 hasta 15 días.

3. Por faltas muy graves.

- (i) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días.
- (ii) Despido.

En el caso de que una persona realice una conducta encuadrable en las tipificadas como falta grave, la Empresa puede sancionarla con las previstas en este artículo para dichas faltas y también con las previstas para las leves, y ello sin perjuicio de mantener la calificación de la sanción como falta grave y sin que, en ningún caso, afecte ello a la eventual posibilidad de computar esa falta a efectos de reincidencia.

Lo mismo ha de interpretarse para la comisión de las faltas muy graves, pudiendo en ese caso la Empresa aplicar las sanciones previstas en este artículo para dichas infracciones o las previstas para las faltas leves o graves, sin perjuicio de mantener la calificación de la falta como muy grave, y sin que, en ningún caso, afecte ello a la eventual posibilidad de computar esa falta a efectos de reincidencia.

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 27. *Representación de las personas trabajadoras en el ámbito de la Empresa.*

Las representaciones de las personas trabajadoras, de los/las miembros de Comités de Empresa y Delegados/as de Personal, están constituidos a nivel de Empresa a través de un Comité Intercentros, que es el interlocutor válido a fin de servir de cauce de estudio y resolución de todas aquellas materias competencia propia de los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal, cuando excedan su ámbito por ser cuestión que afecte a más de un centro de trabajo, y deban ser tratados con carácter general. Se incluye la de negociar todo lo referente al convenio colectivo y sus posibles modificaciones posteriores, en su caso, como puede ser entre otras, la estructura salarial.

El Comité Intercentros estará formado por (i) hasta siete miembros, cuando el número de personas trabajadoras de la Empresa sea de hasta 100, (ii) hasta nueve miembros, cuando el número de personas trabajadoras de la Empresa sea de 101 a 250, y (iii) hasta trece, cuando el número de personas trabajadoras de la Empresa sea superior a 251.

Los/las representantes del Comité Intercentros serán designados/as de entre los/las distintos/as representantes de los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal, guardando la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de las personas trabajadoras.

Artículo 28. *Garantías.*

Los/las Delegados/as o componentes de los Comités de Empresa gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. *Información.*

Los sindicatos con representación en la Empresa podrán remitir información a sus Delegados/as de personal o Comités a fin de que ésta sea distribuida, fuera de horas de trabajo, y sin que, en todo caso, se pueda interrumpir el normal desarrollo de la actividad productiva.

Estos sindicatos podrán insertar comunicaciones en el tablón de anuncios existente en cada centro, entregando copia de las mismas a la dirección o titular del centro a los solos efectos informativos.

Artículo 30. *Comité Intercentros de Seguridad y Salud.*

Se acuerda la constitución de un Comité Intercentros de Seguridad y Salud como órgano paritario de participación destinado a la consulta regular y periódica en materia de prevención de riesgos laborales que afecten a la Empresa en su conjunto.

Las competencias de la delegación de Prevención y Comités de Seguridad y Salud serán ejercidas por el Comité Intercentros de Seguridad y Salud como interlocución del conjunto de los centros de trabajo de EWS.

El Comité Intercentros de Seguridad y Salud estará formado por dos miembros de la Dirección de EWS y dos miembros de la Parte Social, cuando el número de personas trabajadoras de la Empresa sea de hasta 100, (ii) cuatro miembros de la Dirección de EWS y cuatro miembros de la Parte Social, cuando el número de personas trabajadoras de la Empresa sea de 101 a 250, y (iii) seis miembros de la Dirección de EWS y seis miembros de la Parte Social, cuando el número de personas trabajadoras de la Empresa sea superior a 251.

Los/las representantes de la Parte Social serán designados por el Comité Intercentros de EWS entre los/las distintos/as delegados/as de prevención de la Empresa y proporcionalmente a los resultados electorales considerados globalmente.

Artículo 31. *Comité Intercentros de Igualdad.*

Se acuerda la constitución de un Comité Intercentros de Igualdad como órgano paritario de participación destinado a la consulta regular y periódica en materia de igualdad y al seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad que afecta a la Empresa en su conjunto.

El Comité de Igualdad estará formado por dos miembros de la Dirección de EWS y dos miembros de la Parte Social, cuando el número de personas trabajadoras de la Empresa sea de hasta 100, (ii) cuatro miembros de la Dirección de EWS y cuatro miembros de la Parte Social, cuando el número de personas trabajadoras de la Empresa sea de 101 a 250, y (iii) seis miembros de la Dirección de EWS y seis miembros de la Parte Social, cuando el número de personas trabajadoras de la Empresa sea superior a 251.

Los/las representantes de la Parte Social serán designados por el Comité Intercentros de EWS entre los/las distintos/as delegados/as de prevención de la Empresa y proporcionalmente a los resultados electorales considerados globalmente.

La composición del Comité Intercentros de Igualdad deberá considerar una representación paritaria de género.

CAPÍTULO IX

Protección de datos de carácter personal y garantías digitales

Artículo 32. *Derechos digitales. General.*

Enercon Windenergy Spain, SL deberá articular los medios necesarios para el adecuado ejercicio y los derechos establecidos en los artículos 87 a 91 de la Ley de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y en la normativa que la desarrolle.

Artículo 33. *La transformación digital.*

La Empresa informará a los/las trabajadores/as de la toma de las decisiones de aquellas propuestas de transformación digital o tecnológica, que no supongan modificación sustancial en las condiciones de trabajo pero que pudieran tener cualquier efecto sobre el empleo y los métodos o formas de trabajo.

Artículo 34. *Derecho a la intimidad y al tratamiento de datos en el ámbito laboral.*

El tratamiento de datos en la empresa se regirá por el principio de minimización y proporcionalidad al fin pretendido, así como por las disposiciones comunes contenidas en este capítulo. Las personas que accedan a los datos personales de las personas trabajadoras, deberán guardar el deber de secreto y confidencialidad respecto de la información a la que tuvieran acceso en el transcurso del desarrollo de su actividad. Estas obligaciones subsistirían aun después de finalizar sus relaciones con el titular de los datos o con la Empresa. Queda prohibida la divulgación de la información personal de las personas trabajadoras a la que tenga acceso la empresa.

La cesión de los datos, únicamente se entenderá lícita cuando se produjera en el ámbito en que la normativa de protección de datos o cualquier otra ley aplicable lo permita.

Artículo 35. *Derecho a la intimidad y al uso de dispositivos digitales.*

Las personas trabajadoras tienen derecho a la protección de su intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por la Empresa.

Enercon Windenergy Spain, SL establecerá los criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente. En su elaboración deberán participar los/las representantes de las personas trabajadoras.

Enercon Windenergy Spain, SL podrá acceder a los contenidos derivados del uso de los medios digitales facilitados a la persona trabajadora a los solos efectos del cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos, respetando, en todo caso, los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente. Asimismo, para facilitar la protección de su intimidad, las personas trabajadoras quedan informadas de que los dispositivos digitales puestos a su disposición serán para uso estrictamente profesional, y que cualquier uso personal esporádico de estos dispositivos deberá indicarse (por ejemplo, marcando como «privado» un correo electrónico).

Artículo 36. *Uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.*

La Empresa deberá informar de forma expresa, clara y concisa, a las personas trabajadoras y, en su caso, a sus representantes, con carácter previo, acerca de la instalación de dispositivos de videovigilancia.

En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por las personas trabajadoras se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el artículo 22.4 de la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos.

El deber de información previsto en el artículo 12 del Reglamento (UE) 2016/679 se entenderá cumplido mediante la colocación de un dispositivo informativo en lugar suficientemente visible identificando, al menos, la existencia del tratamiento, la identidad del responsable y la posibilidad de ejercitar los derechos previstos en los artículos 15 a 22 del Reglamento (UE) 2016/679. También se incorporará a este dispositivo informativo un código de conexión o dirección de internet que dirija al resto de información que debe proporcionarse a los/las trabajadores/as de acuerdo con los artículos 13 y 14 del Reglamento (UE) 2016/679.

La Empresa podrá tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de las personas trabajadoras previstas en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo.

Atendiendo al artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, la videovigilancia es una medida empresarial de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por las personas trabajadoras de sus obligaciones y deberes laborales y que ha de diferenciarse entre la videovigilancia oculta y la que se lleva a cabo con conocimiento de las personas trabajadoras.

En ningún caso se admitirá la instalación de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de las personas trabajadoras, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos. La adopción de cualquier medida en relación al uso por el empleador de estos dispositivos, así como al tratamiento de la información en ellos contenida, deberá atender a la existencia de un fin legítimo, y deberá respetar los principios de proporcionalidad e intervención mínima señalados. Los datos objeto de tratamiento deberán ser adecuados, pertinentes y limitados en relación con los fines para los que son tratados.

Artículo 37. Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.

Todas las personas que presten sus servicios en Enercon Windenergy Spain, SL tienen derecho a que se respete su intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización y, por tanto, la Empresa solo podrá tratar los datos obtenidos a través de estos sistemas en su ejercicio de función de control que deberán realizar conforme al marco legal.

Con carácter previo, la Empresa habrá de informar de forma expresa, clara e inequívoca a las personas trabajadoras acerca de la existencia y características de estos dispositivos.

Igualmente, deberá informarles acerca del posible ejercicio de los derechos de acceso, rectificación, limitación del tratamiento y supresión. Se establece la obligación de la Empresa de garantizar que, cualquier dispositivo de geolocalización implantado, cese o deje de estar operativo a partir del momento en que finalice la jornada laboral de la persona trabajadora.

Las personas trabajadoras conocerán de forma clara e inequívoca la existencia de los dispositivos utilizados.

Artículo 38. Disposiciones comunes.

Son disposiciones comunes a todos los derechos contemplados en este capítulo las siguientes:

La adopción de cualquier medida en relación al uso por la Empresa de estos dispositivos y el tratamiento de datos obtenidos de su uso, deberá tanto contar con la previa información expresa, clara e inequívoca a las personas trabajadoras, como atender a la existencia de un fin legítimo, y respetar los principios de proporcionalidad e intervención mínima.

Todas las personas que presten sus servicios en la empresa deberán ser informadas de los derechos que les asisten relativos a la protección de sus datos de carácter personal, así como del uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y del tratamiento, información y datos obtenidos a través de dichos sistemas. Los datos objeto de tratamiento deberán ser adecuados, pertinentes y limitados en relación con los fines para los que son tratados.

CAPÍTULO X

Varios

Artículo 39. *Aplicación de la Ley Orgánica 3/2007.*

Las Partes firmantes del presente convenio colectivo, asumen el compromiso de promoción del principio de igualdad de oportunidades en el trabajo, a tal efecto y en la medida de lo posible, se promoverán prácticas y conductas encaminadas a favorecer la igualdad y la conciliación de la vida laboral y familiar y evitar cualquier situación de discriminación de los/las empleados/as, por razones de género, sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas políticas o religiosas, afiliación o no a un sindicato, por razones de lengua, diversidad física o psíquica o sensorial respecto de las personas que se hallaren en condiciones de aptitud para desarrollar el trabajo o tareas de que se trate.

Artículo 39 bis. *Aplicación de la Ley 4/2023 y el RD 1026/2024.*

Las Partes firmantes del presente IV CC de EWS asumen el compromiso de promoción de la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+, con la garantía específica de eliminar cualquier conducta discriminatoria en el acceso al empleo y en el propio trabajo, asegurando un entorno seguro para las personas LGTBI+.

Para la consecución y garantía de los compromisos señalados se acuerda la implantación de las siguientes medidas planificadas:

– Igualdad de trato y no discriminación: se promoverá la igualdad de trato y no discriminación de todas las personas trabajadoras de EWS con independencia de su orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, garantizándose que ante cualquier conducta discriminatoria se adoptarán las medidas disciplinarias oportunas de conformidad con el régimen disciplinario del capítulo VII del IV CC de EWS.

– Acceso al empleo: EWS garantizará que los procesos de selección y contratación no contengan, directa ni indirectamente, elementos discriminatorios por razón de la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales y, con ello, se favorezca una presencia lo más equilibrada posible de personal LGTBI+ en todos los grupos profesionales. Para ello se adoptarán, sin carácter limitativo, las siguientes medidas específicas:

a) Utilización de un lenguaje inclusivo y neutro desde la perspectiva de género e identidad sexual en todos los procedimientos de selección (entre otros: solicitudes, formularios, guiones de entrevista y página web).

b) Incluir este compromiso en todas las ofertas de trabajo que se publiquen.

c) Instruir a las personas trabajadoras que participen en los procesos de selección para que pongan en valor y comuniquen el compromiso de EWS de igualdad real del personal LGTBI+.

d) Formación de las personas trabajadoras que participen en los procesos de selección para evitar sesgos inconscientes, tanto durante la realización de las entrevistas como en las sesiones informativas posteriores.

– Clasificación y promoción profesional: la clasificación y promoción en el empleo en EWS velará porque la progresión de las candidaturas de todas las personas trabajadoras y, en especial, del personal LGTBI+ sea equilibrada. Bajo este objetivo se adoptarán, sin carácter limitativo, las siguientes medidas:

a) Promover la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso a la promoción personal del personal LGTBI+.

b) Garantizar el mantenimiento de un proceso de promoción profesional justo y ecuánime en el que los ascensos entre las diferentes categorías de la clasificación

profesional y en las propias posiciones se fundamenten en criterios y parámetros objetivos tales como el mérito, capacidad y desempeño de las funciones de las personas trabajadoras, evitando cualquier sesgo inconsciente.

c) La comunicación de los puestos vacantes se llevará a cabo a través del portal de empleo corporativo asegurando un acceso igualitario de todas las personas trabajadoras.

d) Revisión de que las promociones se realicen con criterios objetivos y transparentes, fundamentados en los conocimientos, experiencia y competencias de la persona, con independencia de su orientación o identidad sexuales, expresión de género o características sexuales.

e) Análisis de las bajas producidas en EWS tras la promoción y los motivos alegados.

– Formación, sensibilización y lenguaje: se promoverá la sensibilización y formación en la igualdad y no discriminación del personal LGTBI+ a todas las personas trabajadoras para garantizar la objetividad e igualdad del personal LGTBI+ en la selección, clasificación, promoción y acceso a la formación con la implantación de las siguientes medidas específicas:

a) Organización de formaciones de sensibilización en diferentes temáticas sobre la igualdad, sesgos inconscientes, lenguaje inclusivo, etc.

b) Publicación y difusión de las medidas contenidas en el presente artículo en la intranet corporativa.

c) Revisar, corregir y mejorar, si fuera necesario, la utilización del lenguaje en todas las comunicaciones y formaciones tanto internas como externas, adaptándolo para que sea neutro.

d) Promover el conocimiento por parte de todas las personas trabajadoras de medidas de acompañamiento de las personas LGTBI+.

– Entorno laboral diverso, seguro e inclusivo: se garantiza que las personas trabajadoras de EWS y, en especial, el personal LGTBI+ disfrutarán de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso, diverso e inclusivo con todas las circunstancias de las personas trabajadoras. Cualquier situación de acoso implicará el inicio del procedimiento establecido en el Protocolo de Acoso de EWS, el cual incluye dentro de su ámbito de aplicación al personal LGTBI+, con el fin de investigar y en su caso erradicar cualquier situación de acoso o abuso que se produzca en EWS en relación con la orientación e identidad sexuales, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras.

– Permisos y beneficios sociales: EWS promueve y garantiza el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral sin que haya lugar a alguna diferencia por razón de la orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras. Con este fin se impulsará y garantizará:

a) Que el personal LGTBI+ acceda en igualdad de condiciones a todos los permisos contenidos en el IV CC de EWS y a todos aquellos previstos en la normativa laboral aplicable.

b) Que el personal LGTBI+ pueda asistir sin perjuicio económico alguno a consultas médicas o trámites legales de conformidad con el artículo 14.i) del presente IV CC de EWS.

Sin perjuicio del ámbito temporal de aplicación del IV CC de EWS, las Partes acuerdan que las medidas contenidas en el presente artículo podrán revisarse y evaluarse en cualquier momento con el fin de añadir, orientar, mejorar o corregir cualquier medida en función de los efectos que se aprecien en relación con la consecución de sus objetivos y, en todo caso, cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales o reglamentarios. Esta evaluación se apoyará en los sistemas de control interno de EWS, garantizando la confidencialidad y la protección de la privacidad de las personas trabajadoras.

Artículo 40. *Aplicación artículo 85.3.c del Estatuto de los Trabajadores.*

En los casos previstos en el artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores y en caso de discrepancia manifiesta y real o no alcanzarse un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de aplicación general y directa que se establezcan en los acuerdos interprofesionales previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, y en defecto de aquéllos, someter las discrepancias a un procedimiento de mediación ante la FUNDACIÓN SIMA, de acuerdo con lo dispuesto en el ASAC.

Artículo 41. *Política sobre el uso de nuevas tecnologías.*

El personal utilizará los medios tecnológicos puestos a su disposición por la Empresa (el teléfono, el teléfono móvil, correo electrónico, ordenadores, acceso a internet u otros dispositivos puestos a disposición del trabajador, etc.) con fines exclusivamente profesionales y estrictamente relacionados con la prestación laboral. La utilización de estos dispositivos que no tenga un objeto estrictamente profesional podrá ser sancionada, de conformidad con lo dispuesto en el Régimen disciplinario del presente convenio.

Las directrices concretas de su uso se detallarán minuciosamente en la «IT Policy» en cada momento vigente en la Empresa y que será adecuadamente publicitada para asegurar su conocimiento por parte de la plantilla de la Empresa.

Artículo 42. *Control de los vehículos de la Empresa.*

La Empresa dispone de sistemas de geolocalización en la totalidad de los vehículos profesionales de EWS puestos a disposición de la plantilla. El objetivo de la Empresa es garantizar una organización más eficiente de su flota, una mejor coordinación de los equipos técnicos y la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

La instalación de estos dispositivos no tiene la finalidad de monitorizar la actividad o el comportamiento habitual del personal. Sin embargo, respetando siempre los principios legales, la información proporcionada por los sistemas de geolocalización podrá ser utilizada para la aplicación del régimen disciplinario de la Empresa, dando lugar a faltas leves, graves o muy graves en función de la conducta tipificada que haya sido verificada por los datos obtenidos a través de los sistemas de geolocalización.

Artículo 43. *Jubilación Obligatoria.*

Con objeto de promover la mejora de la estabilidad en el empleo y la contratación de nuevo personal, se establece la obligatoriedad de jubilación de las personas trabajadoras que alcancen la edad de 68 años (salvo que el trabajador y la Empresa alcancen un pacto en contrario) y reúnan los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100 % de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

La Empresa notificará a las personas afectadas con al menos seis meses de antelación a la fecha prevista de jubilación, proporcionando toda la información necesaria sobre los trámites correspondientes. A estos efectos las personas afectadas deberán facilitar a la Empresa certificado de vida laboral expedido por el organismo competente a fin de verificar el cumplimiento o no de los requisitos exigidos para tener derecho al 100 % de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

La Empresa en este supuesto de extinción del contrato de trabajo, dentro de los 6 meses siguientes desde que se produzca deberá:

- contratar los servicios de una persona trabajadora por tiempo indefinido; o
- transformar un contrato temporal en un contrato por tiempo indefinido.

Disposición final primera. *Constitución de la comisión paritaria.*

Para vigilar el cumplimiento del convenio y con el fin de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una comisión paritaria en el plazo máximo de quince días a partir de su entrada en vigor.

Esta comisión desempeñará funciones de arbitraje y conciliación, previas a la vía jurisdiccional, para resolver cuantas cuestiones generales surjan como consecuencia de la aplicación del presente convenio.

La comisión paritaria estará formada por dos representantes de la dirección de la Empresa y dos miembros de la representación legal de las personas trabajadoras, cuando la plantilla en la Empresa sea de hasta 100 personas, (ii) cuatro miembros de la dirección de la Empresa y cuatro miembros de la representación legal de las personas trabajadoras, cuando la plantilla en la Empresa sea de entre 101 a 250 personas, y (iii) seis miembros de la dirección de la Empresa y seis miembros de la representación legal de las personas trabajadoras, cuando la plantilla en la Empresa sea superior a 251 personas.

Sin perjuicio de lo anterior, las decisiones se tomarán considerando que cada una de las dos representaciones, cualquiera que sea el número de los vocales presentes, tiene un voto.

Todos los/las representantes deberán ser nombrados, si fuera posible, de entre aquellas personas que formaron parte en su momento de la comisión negociadora del convenio colectivo.

La comisión paritaria recibirá cuantas consultas sobre la interpretación del convenio se le formulen a través de la Empresa o de la representación legal de las personas trabajadoras.

Serán funciones de la Comisión Paritaria:

1. Las previstas en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores.
2. La interpretación del presente CC de EWS.
3. La vigilancia y cumplimiento de lo pactado.
4. Cuanto se le encomiende en el presente CC de EWS, y
5. Las que decidan, posteriormente, las partes firmantes del CC de EWS y le encomiende la ley.

ANEXO I

Jornada y horario laboral

I.1 Horario de trabajo.

Dado el carácter de los servicios que presta la Empresa, se establece un sistema de jornada flexible en los términos previstos en el IV CC de EWS.

Las referencias horarias en el IV CC de EWS se entienden realizadas al horario peninsular (GMT+1/GMT+2-horario de verano-).

El personal debe reportar a la Empresa las horas de trabajo efectivo realizadas durante el plazo máximo de 15 días naturales siguientes a su realización y, en todo caso, con anterioridad al día 5 del mes siguiente. El incumplimiento de esta obligación se registrará por lo dispuesto en el régimen disciplinario previsto en el presente convenio.

Por su parte, la Empresa informará al personal, junto con su recibo de nómina, del: (i) resumen de horas de trabajo efectivo realizadas, y (ii) el estado de su banco de horas.

El comité de empresa de EWS podrá solicitar un informe mensual de las horas de trabajo efectivo realizadas por el personal en meses anteriores.

I.1.i Jornada flexible para personal de campo.

La distribución de la jornada se efectuará por la Dirección de la Empresa, pudiéndose concentrar los períodos de trabajo en determinados días, meses o períodos, en función

de las necesidades de la organización del trabajo, y con un reparto irregular de la misma a lo largo del año, respetando los descansos legales y lo previsto en los apartados siguientes.

La realización de jornadas de trabajo efectivo superiores a 10 horas deberá ser informada a los/las responsables de la prevención de riesgos laborales.

Siempre que la duración de la jornada diaria exceda de seis horas continuadas, se deberá realizar un descanso de al menos 30 minutos durante la misma, que no se considerará tiempo de trabajo efectivo. En el caso de personas menores de 18 años, se deberá realizar un descanso de al menos 30 minutos cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y treinta minutos.

En los casos en que, fruto de la aplicación de la jornada flexible, se exceda la jornada media mensual, todo el exceso de horas será incorporado a un banco de horas de cara a ser compensado al personal mediante uno o varios periodos de descanso en momentos de menor carga de trabajo. Del mismo modo, en los meses en los que fruto de la aplicación de la jornada flexible, no se alcance la jornada media mensual, todo el defecto de horas será detráido del banco de horas, incluso generando un saldo negativo de horas en favor de EWS.

El saldo del banco de horas: (i) no podrá superar las 100 horas positivas; (ii) no podrá superar las 80 horas negativas; y (iii) deberá compensarse con el tiempo de trabajo o de descanso (según corresponda) equivalente, en el plazo máximo de dos meses desde su realización.

Los periodos en los que se concretará la compensación horaria establecida en el pacto anterior (tanto si el saldo es positivo como negativo) serán fijados por la supervisión, teniendo en consideración tanto la conciliación de la vida personal y familiar del personal, como la necesidad por parte de la Empresa de asegurar la plantilla necesaria para el correcto desarrollo de sus procesos.

En caso de que a final de año el banco de horas cuente con un crédito horario a favor del personal, la Empresa podrá, extraordinariamente, liquidar la totalidad o una parte de las horas pendientes en el banco mediante su compensación económica al precio de la hora ordinaria, respetando, en su caso, el número máximo de horas extraordinarias en cómputo anual previsto legalmente.

En el caso de que a la finalización de la relación laboral de una persona con EWS, el banco de horas cuente con un resultado positivo o negativo, se procederá a realizar la correspondiente liquidación, en positivo o negativo, en el documento de finiquito. No se producirá el ajuste anterior, en el caso de que el banco de horas cuente con un resultado negativo y dicha persona sea despedida de forma individual o colectiva por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Para compensar esta flexibilidad en (i) la jornada de lunes a viernes no festivos; así como (ii) los días festivos o de fin de semana, el personal de campo recibirá un incentivo en concepto de plus de actividad. Para el abono del plus de actividad se estará a lo dispuesto en el anexo II del IV CC de EWS.

Podrá computarse el descanso entre jornadas y semanal por periodos que no excedan de ocho semanas, en los casos en los que por el alejamiento entre el lugar de trabajo y el de residencia del personal, o por el aislamiento del centro de trabajo por razones de emplazamiento o climatología, no sea posible computar el descanso ordinario semanal entre jornadas.

Salvo situaciones excepcionales relacionadas con la necesidad de garantizar el servicio o la producción, se deberá respetar en todo caso un descanso entre jornadas de doce horas.

Salvo situaciones excepcionales relacionadas con la necesidad de garantizar el servicio o la producción y salvo que se procediese a la implantación de un modelo de trabajo a turnos que lo requiriese, la jornada ordinaria no se prolongará más allá de las 22:00 horas.

- i. Jornada flexible con tiempos de presencia obligatoria para el personal de oficina.

La distribución de la jornada se efectuará por la Dirección de la Empresa, pudiéndose concentrar los períodos de trabajo en determinados días, meses o períodos, en función de las necesidades de la organización del trabajo, y con un reparto irregular de la misma a lo largo del año, respetando los descansos legales y lo previsto en los apartados siguientes.

Cada persona podrá proponer el horario de comienzo y el final de su jornada laboral diaria, respetando unos tiempos de presencia obligatoria.

a) Para el personal a jornada completa, la presencia será obligatoria entre las 10:00 horas y las 11:30 horas y entre las 14:00 horas y las 15:00 horas, de lunes a viernes, y entre las 10:00 horas y las 11:30 horas los días 24 y 31 de diciembre.

b) Para el personal a tiempo parcial, la presencia será obligatoria entre las 10:00 horas y las 11:30 horas.

Si para alguna persona a tiempo parcial hay prevista una distribución irregular de la jornada de trabajo, de tal forma que algunos días de la semana trabaje con horario de jornada completa, el horario de presencia obligatoria en esos días será el previsto para el personal a jornada completa en el párrafo a) anterior.

Para el personal a tiempo parcial con una distribución horaria que no se ajuste a los periodos de presencia obligatoria descritos, dichos periodos se establecerán de acuerdo con el/la responsable correspondiente.

Por razones organizativas o productivas, la gerencia de la Empresa podrá establecer horarios de presencia obligatoria diferentes, siguiendo en cada caso, los procedimientos que legalmente fueran exigibles.

Estos horarios no resultarán de aplicación en caso de que las personas trabajadoras estuvieran fuera de su centro de trabajo.

La jornada flexible para personal de oficina puede excepcionalmente comprender jornadas en días festivos o fin de semana, respetando el descanso entre jornadas y semanal. La realización de trabajo en días festivos y de fin de semana deberá ser autorizada por la gerencia de la Empresa. Para compensar esta flexibilidad de la jornada ordinaria, el personal de oficina tendrá derecho a 15 minutos adicionales de descanso, por cada hora trabajada en festivos o fin de semana.

Siempre que la duración de la jornada diaria exceda de seis horas continuadas, se deberá realizar un descanso de al menos 30 minutos durante la misma, que no se considerará tiempo de trabajo efectivo. Estos descansos deberán realizarse fuera del periodo de presencia obligatoria. En el caso de personas menores de 18 años, se deberá realizar un descanso de al menos 30 minutos cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de cuatro horas y treinta minutos.

La realización de jornadas de trabajo efectivo superiores a 10 horas deberá ser informada a los/las responsables de la prevención de riesgos laborales.

En los casos en que, fruto de la aplicación de la jornada flexible para personal de oficina, se exceda la jornada media mensual, el exceso de horas será incorporado a un banco de horas de cara a ser compensado al personal mediante uno o varios periodos de descanso en momentos de menor carga de trabajo. Del mismo modo, en los meses en los que fruto de la aplicación de la jornada flexible, no se alcance la jornada media mensual, todo el defecto de horas será detráido del banco de horas, incluso generando un saldo negativo de horas en favor de EWS.

El saldo del banco de horas: (i) no podrá superar las 100 horas positivas; (ii) no podrá superar las 40 horas negativas; y (iii) deberá compensarse con el tiempo de trabajo o de descanso (según corresponda) equivalente, en el plazo de máximo de dos meses desde su realización.

En el caso de que a la finalización de la relación laboral de una persona con EWS, el banco de horas cuente con un resultado positivo o negativo, se procederá a realizar la correspondiente liquidación, en positivo o negativo, en el documento de finiquito. No se

producirá el ajuste anterior, en el caso de que el banco de horas cuente con un resultado negativo y dicha persona sea despedida de forma individual o colectiva por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Los periodos en los que se concretará la compensación horaria establecida en el pacto anterior (tanto si el saldo del banco de horas es positivo como si es negativo) serán fijados por la supervisión, teniendo en consideración tanto la conciliación de la vida personal y familiar del personal, como la necesidad por parte de la Empresa de asegurar la plantilla necesaria para el correcto desarrollo de sus procesos.

El personal de oficina debe coordinar su horario de tal forma que en todos los departamentos se asegure la atención telefónica desde las 8 horas hasta las 18 horas. Si dicho objetivo de coordinación no fuera alcanzado, será la Empresa la que organizará los horarios de tal manera que se asegure la prestación de servicios durante el anterior periodo. Entre las 11:30 y las 14:00, la atención telefónica podrá ser interrumpida por un único período de 30 minutos. Durante ese período deberá activarse un sistema de contestador automático que registre las llamadas entrantes, que deberán ser contestadas en el plazo de 30 minutos tras la reincorporación al trabajo.

I.2 Trabajo a turnos.

Se entiende por proceso continuo, el del trabajo que, debido a necesidades técnicas u organizativas, se realiza las 24 horas del día, durante todos los días del año, aunque eventualmente se pare para reparaciones, mantenimiento o cualquier otro motivo ajeno al personal.

Se entiende por turno cerrado, aquel en que se desarrolla el trabajo durante las 24 horas del día, de lunes a viernes, descansando sábados, domingos y festivos.

La persona que ocupe un puesto de trabajo de los citados anteriormente, salvo imposibilidad manifiesta, deberá comunicar con antelación, cualquier incidencia (ausencia, retraso, etc.) que afecte al régimen de relevos de su puesto de trabajo y, en su defecto, confirmar este extremo lo antes posible, aunque haya comenzado la jornada que le corresponda. En el supuesto que la ausencia del relevo sea conocida por la Empresa con 24 horas de antelación, ésta estará obligada a sustituir al saliente al término de su jornada.

La Empresa a estos efectos, ajustará la modificación de los cuadros horarios (cuadrantes) del personal afectado. La modificación que produzca dicha sustitución, será la imprescindible en tiempo y cambio de cuadrantes.

Cuando no se encuentre sustitución, ante una ausencia imprevista, podrá exigirse la permanencia en el puesto del personal a relevar con el límite de 4 horas.

Para el abono de los pluses correspondientes se estará a lo dispuesto en el anexo II del presente convenio.

I.3 Sistema de guardias.

Los periodos de guardia son una parte esencial de los trabajos de mantenimiento de los parques eólicos. Para garantizar la realización de reparaciones urgentes o actuaciones preventivas con objeto de evitar daños en los aerogeneradores, y para asegurar el suministro eléctrico a los clientes 24 horas al día, los periodos de guardia serán obligatorios para el personal técnico de mantenimiento y puesta en marcha (personal de campo), la supervisión regional de mantenimiento (personal de oficina) y el personal de gestión de materiales en aquellas zonas en las que la Empresa determine la necesidad (personal de oficina).

Se considera que el personal está en periodo de guardia cuando se encuentran a disposición de la Empresa para ser contactados e incorporados al servicio con urgencia. El personal recibirá una compensación económica por la realización de estas guardias, con independencia de si finalmente son contactados o no para incorporarse a su puesto de trabajo. Sin embargo, sólo será considerado tiempo de trabajo efectivo, el tiempo durante el cual las personas de guardia hayan estado prestando efectivamente servicios para atender una incidencia.

Para el abono del plus de guardia se estará a lo dispuesto en el anexo II del presente convenio.

i. Sistema de guardias del personal de campo.

El personal de campo estará obligado a responder a las llamadas de la supervisión y a incorporarse a la prestación de servicios durante dichos periodos.

La supervisión de mantenimiento será la encargada de confeccionar los calendarios de guardias del personal de campo. Los periodos de guardia serán de una semana completa. A través de los planes de trabajo semanales, cada persona conocerá anticipadamente si se encontrará de guardia la semana entrante. Supeditado a la aprobación de la supervisión, el personal podrá intercambiar entre sí sus periodos de guardia con objeto de facilitar la conciliación de la vida personal y familiar.

Las guardias se realizarán con horario de 8:00 horas a 20:00 horas. Excepcionalmente, las guardias de los días 24 y 31 de diciembre, y 5 de enero, terminarán a las 14:00 h. Asimismo, si concurren razones de probada necesidad, podrá modificarse el horario de guardias o establecerse un segundo turno de guardias, respetando siempre los límites y procedimiento establecidos legalmente.

En situaciones excepcionales, la Empresa podrá requerir de personal adicional disponible para dar soporte a los equipos de guardia como retén. Estas personas de retén deberán, una vez contactados telefónicamente, incorporarse al puesto de trabajo en un plazo no superior a las cuatro horas.

En situaciones excepcionales, la Empresa podrá requerir al personal de campo la prestación de servicios en fin de semana o festivo para realizar trabajos especiales mayores (componentes grandes averiados). Esta situación se equipará en su tratamiento económico y en cómputo de jornada a la de personal en situación de guardia.

ii. Sistema de guardias de personal de oficina.

La supervisión estará obligada a responder a notificaciones de incidencias en los aerogeneradores o llamadas ante emergencias y a incorporarse a la prestación de servicios durante dichos periodos.

Los periodos de guardia serán de una semana completa. La supervisión de mantenimiento será la encargada de confeccionar conjuntamente sus propios calendarios de guardias con objeto de garantizar el servicio 24 horas al día los 7 días a la semana y facilitar la conciliación de la vida personal y familiar.

La respuesta a notificaciones de incidencias en aerogeneradores se realizará con horario de 8:00 horas a 20:00 horas. Excepcionalmente, las guardias de los días 24 y 31 de diciembre, y 5 de enero, terminarán a las 14:00 h. Asimismo, si concurren razones de probada necesidad, podrá modificarse el horario de respuesta a notificaciones o establecerse un segundo turno de respuesta a notificaciones, respetando siempre los límites y procedimiento establecidos legalmente.

Fuera de este horario la supervisión de guardia únicamente deberá atender a llamadas efectuadas a través del teléfono de asistencia 24 horas ante emergencias, puesto a su disposición por la Compañía para tales situaciones excepcionales.

El personal de gestión de materiales, en aquellas zonas en que la Empresa estime la necesidad, estará obligado a responder a las llamadas de la supervisión y a incorporarse a la prestación de servicios durante dichos periodos.

Los periodos de guardia comprenderán los sábados y los domingos y se realizarán en horario de 8:00 horas a 20:00 horas. Excepcionalmente, las guardias de los días 24 y 31 de diciembre, y 5 de enero, terminarán a las 14:00 h. Asimismo, si concurren razones de probada necesidad, podrá modificarse el horario de guardias o establecerse un segundo turno de guardias, respetando siempre los límites y procedimiento establecidos legalmente.

El personal de gestión de materiales será el encargado de confeccionar conjuntamente sus propios calendarios de guardias.

ANEXO II

Retribución y dietas

II.1 Estructura salarial.

La estructura salarial del convenio de EWS es la siguiente:

- (i) Salario Base: que es el resultado de aplicar los Complementos Mayorantes sobre la Base de Cálculo; y
- (ii) Pluses salariales.

II.1.1 Salario Base.

II.1.1.1 Base de Cálculo.

La Base de Cálculo de cada grupo profesional es el resultado de una combinación de criterios analizados por cada puesto de trabajo: influencia en la toma de decisiones, complejidad de las tareas desarrolladas, supervisión requerida sobre puntos clave o resultados, influencia de las relaciones externas en los resultados, influencia de las relaciones internas en los resultados, movilidad de centro de trabajo requerida/trabajos en itinerancia.

En el caso de personal de campo, también se consideran como criterios el nivel técnico, las particulares condiciones ambientales y los riesgos asociados al puesto de trabajo (trabajos en altura, trabajo con sustancias químicas, eventuales trabajos en tensión, trabajo en espacios confinados, trabajo en posturas forzadas, manipulación de cargas, entre otros).

En atención a los anteriores criterios, el convenio de EWS fija una Base de Cálculo para cada uno de los grupos profesionales vigentes en la Empresa.

El Salario Base se abona en 12 pagas ordinarias y 2 dos pagas extraordinarias. Las pagas extraordinarias, de devengo semestral, se abonarán el día 30 de junio y el 30 de noviembre de cada año, o el día laborable anterior a dichas fechas en el caso de que fueran festivos. Las pagas extraordinarias no incluyen los Pluses Salariales.

En casos excepcionales, las personas trabajadoras podrán acordar con la Empresa el prorrateo de las pagas extraordinarias en las 12 pagas ordinarias para un periodo de un año completo. Este acuerdo deberá producirse antes del 15 de noviembre del año previo al de su aplicación.

II.1.1.2 Complementos Mayorantes.

Son aquellos conceptos que incrementan porcentualmente la Base de Cálculo y corresponden a cada persona en función de sus condiciones personales. La Base de Cálculo más los Complementos Mayorantes constituye el Salario Base de cada persona. Los Complementos Mayorantes son los siguientes:

a) Complemento región: El Complemento región se configura como un concepto retributivo para compensar las desviaciones correspondientes a la región de residencia del personal de EWS.

Dicha compensación consistirá en un porcentaje sobre la Base de Cálculo, que será actualizado anualmente con base en la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (coste salarial ordinario del sector servicios diferenciado por Comunidades Autónomas) («ETCL») del último trimestre de cada año, publicada por el Instituto Nacional de Estadística.

Cada año se fijará el Complemento por región, sin que el personal consolide la compensación correspondiente a un año determinado, pudiendo variar de año en año.

Una vez publicada la ETCL del último trimestre de cada año, EWS procederá a actualizar las compensaciones correspondientes a cada región con efectos de 1 de junio del año entrante, tomando como base la región de entre aquellas en que se ubica un

centro de trabajo de la Empresa a la que le corresponda un menor coste laboral según la ETCL y su desviación respecto a la media nacional. El personal de la región con menor coste laboral según la ETCL y el personal de aquellas que aun no siendo la de menor coste laboral según la ETCL tengan una desviación respecto a la media nacional superior a -211,29 euros por mes, no percibirán compensación por este concepto.

b) Complemento formación: El Complemento formación se configura como un concepto retributivo para compensar la formación requerida para desempeñar un determinado puesto de trabajo.

El Complemento de formación es el resultado de aplicar un determinado porcentaje sobre la Base de Cálculo de cada puesto de trabajo:

Requisitos formativos del puesto de trabajo	Porcentaje
Educación obligatoria	0,00
Formación profesional/ Ciclos Formativos	+5,00
Grado universitario: Sólo aplicable a Asistentes Técnicos (Grupos 2, 3, 4 y 5) y Asistentes de Administración (Grupos 2 y 3).	+10,00
Máster universitario: Sólo aplicable a Asistentes Técnicos (Grupos 2, 3 4 y 5), Asistentes de Administración (Grupo 3)	+15,00

c) Complemento de coordinación: El Complemento de coordinación se configura como un concepto retributivo para compensar la gestión del personal que depende jerárquicamente de una determinada persona, la gestión de personal externo de subcontratas, la gestión de alumnos en estancias prácticas, la gestión de almacenes secundarios, la coordinación de tareas específicas y la gestión de clientes.

El Complemento de coordinación es el resultado de aplicar un determinado porcentaje sobre la Base de Cálculo de cada puesto de trabajo.

Coordinación	Porcentaje
Se coordina hasta 9 personas en plantilla: Sólo aplicable a Asistente Técnico (Grupos 2, 3, 4 y 5) y Asistente de Administración (Grupo 3).	+5,00
Se coordina entre 10 y 19 personas en plantilla: Sólo aplicable a Asistente Técnico (Grupos 3 y 5).	+10,00
Se coordina a más de 20 personas en plantilla: Sólo aplicable a Asistentes Técnicos (Grupos 3 y 5).	+15,00
Se coordina regularmente a becarios: Sólo aplicable a Asistentes Técnicos (Grupo 3).	+1
Se coordina regularmente a personal de subcontratas de primera intervención: Sólo aplicable a Asistentes Técnicos (Grupo 3).	+2,50
Se coordina regularmente a personal de subcontratas de primera intervención y de servicios especializados (ISPs) y se es responsable de la planificación y ejecución de dichos servicios: Sólo aplicable a Asistentes Técnicos (Grupo 3).	+5,00
Responsabilidad sobre la gestión de un almacén sin personal de gestión de materiales asociado: Sólo aplicable a Asistentes Técnicos (Grupo 3).	+2,50
Responsabilidad sobre las comunicaciones en los parques: Sólo aplicable a Asistentes Técnicos (Grupo 3).	+2,50
Soporte técnico y punto de contacto de hasta 9 clientes diferentes: Sólo aplicable a Asistentes Técnicos (Grupo 3).	+0,00
Soporte técnico y punto de contacto de entre 10 y 19 clientes diferentes: Sólo aplicable a Asistentes Técnicos (Grupo 3).	+2,50

Coordinación	Porcentaje
Soporte técnico y punto de contacto de entre 20 y 29 clientes diferentes: Sólo aplicable a Asistentes Técnicos (Grupo 3).	+5,00
Soporte técnico y punto de contacto de 30 o más clientes diferentes: Sólo aplicable a Asistentes Técnicos (Grupo 3).	+7,50

d) Complemento experiencia: El Complemento de experiencia se configura como un concepto retributivo para compensar la experiencia en un determinado puesto de trabajo.

El Complemento de experiencia es el resultado de aplicar un determinado porcentaje sobre la Base de Cálculo de cada puesto de trabajo:

Experiencia en el puesto de trabajo	Porcentaje
En formación: Durante el primer año y medio en el puesto de trabajo.	+5,00
Formado: Tras año y medio de experiencia en el puesto de trabajo.	+12,50

e) Complemento idiomas: El Complemento de idiomas se configura como un concepto retributivo para compensar el conocimiento de idiomas necesario para un determinado puesto de trabajo y su aplicación práctica de forma regular en el entorno laboral.

Para que este complemento sea reconocido a las personas trabajadoras, aparte de aportarse un certificado al respecto o, en su defecto, realizar las pruebas que EWS considere oportunas para demostrar el conocimiento del idioma o ambas cosas, se ha de demostrar un uso profesional del idioma de forma habitual.

El Complemento de idiomas es el resultado de aplicar un determinado porcentaje sobre la Base de Cálculo de cada puesto de trabajo:

Complemento de idiomas	Porcentaje
Domina sólo castellano.	0,00
Domina castellano e inglés o alemán.	+5,00
Domina castellano, inglés y alemán.	+10,00

f) Complemento especialización: El Complemento de especialización se configura como un concepto retributivo de naturaleza no consolidable que persigue compensar a aquel personal que en base a su dilatada experiencia demuestran unos conocimientos y resultados destacados en relación a su puesto de trabajo.

Para que este complemento sea reconocido al personal, se deberá cumplir dos requisitos:

- Contar con cuatro o más años de experiencia en un determinado puesto de trabajo en EWS.
- Haber acreditado, en el año anterior al de su abono, unos resultados excelentes en el sistema de evaluación de rendimiento fijado por la Empresa para el puesto de trabajo en cuestión.

El plus se percibirá con fecha de efectos del día 1 del mes siguiente al que la persona cumpla los cuatro años de experiencia en un puesto determinado, siempre que conste acreditado en el año anterior unos resultados excelentes en el sistema de evaluación de rendimiento.

La Empresa informará a la representación de las personas trabajadoras, antes del 31 de diciembre de cada año, de los requisitos de excelencia fijados para el siguiente año en el sistema de evaluación de rendimiento para cada puesto de trabajo.

Asimismo, antes del 31 de diciembre de cada año, se informará al personal de los requisitos de excelencia fijados para el siguiente año en el sistema de evaluación de rendimiento para ser perceptor de dicho plus.

La percepción por el personal del complemento especialización, no supondrá en ningún caso un derecho contractual o consolidable para la plantilla, al depender su devengo de alcanzar unos determinados estándares de excelencia profesional requeridos por la Empresa para cada puesto de trabajo anualmente.

Si una persona perceptora de dicho plus, dejara de alcanzar dichos estándares, dejaría de cumplir los requisitos exigidos para el devengo del plus y dejaría de percibirlo con efectos del 1 de enero del año siguiente.

El Complemento de especialización es el resultado de aplicar un determinado porcentaje sobre la Base de Cálculo de cada puesto de trabajo:

Complemento Especialización	Porcentaje
Más de cuatro años de experiencia en el puesto de trabajo y alcanzar los estándares de excelencia profesional requeridos por la empresa para dicho puesto de trabajo en las evaluaciones anuales.	+12,50

II.1.2 Pluses salariales:

Son aquellos complementos salariales que se añaden cuantitativamente al Salario Base, que no se tienen en cuenta para el cálculo de las pagas extraordinarias, y corresponden a cada empleado en función de sus condiciones de trabajo en EWS:

a) Plus maniobras media tensión: El personal de campo que tengan la certificación de la Empresa como aptos para realizar maniobras de media tensión en transformadores y que realice de forma habitual estas maniobras podrán percibir un plus mensual de 20 euros. El personal de campo que tengan la certificación de la Empresa como aptos para realizar maniobras de media tensión en líneas y transformadores y que realice de forma habitual estas maniobras podrán percibir un plus mensual de 75 euros.

Si durante una inspección del equipo de prevención de riesgos laborales de la Empresa se detecta que una persona no cumple con los reglamentos de seguridad de la Empresa para llevar a cabo estas tareas, EWS retirará la certificación a dicha persona y, por tanto, dejará de percibirse este Plus.

Si una persona dejara de realizar de forma habitual estas tareas, quedándose desactualizada, EWS retiraría asimismo la certificación a dicha persona y, por tanto, dejaría de percibirse este Plus.

b) Plus trabajos especiales en generadores: El personal de campo que tengan la certificación de la Empresa como Técnico de Reparación de Averías en generadores y que realice de forma habitual estos trabajos podrán percibir un plus mensual de 75 euros. El personal de campo que tengan la certificación de la Empresa como Experto/a en Reparación de Averías/Líder de Trabajos Especiales en generadores y que realice de forma habitual estos trabajos podrán percibir un plus mensual de 125 euros.

Si durante una inspección del equipo de prevención de riesgos laborales de la Empresa se detecta que una persona no cumple con los reglamentos de seguridad de la Empresa para llevar a cabo estas tareas, EWS retirará la certificación a dicha persona y, por tanto, dejará de percibirse este Plus.

Si una persona dejara de realizar de forma habitual estas tareas, quedándose desactualizada, EWS retiraría asimismo la certificación a dicha persona y, por tanto, dejaría de percibirse este Plus.

c) Plus trabajos especiales en palas: El personal de campo que tengan la certificación de la Empresa como Técnico de Reparación de Averías en palas y que realice de forma habitual estos trabajos podrán percibir un plus mensual de 75 euros. El personal de campo que tengan la certificación de la Empresa como Experto/a en Reparación de Averías/Líder de Trabajos Especiales en palas y que realice de forma habitual estos trabajos podrán percibir un plus mensual de 125 euros.

Si durante una inspección del equipo de prevención de riesgos laborales de la Empresa se detecta que una persona no cumple con los reglamentos de seguridad de la Empresa para llevar a cabo estas tareas, EWS retirará la certificación a dicha persona y, por tanto, dejará de percibirse este Plus.

Si una persona dejara de realizar de forma habitual estas tareas, quedándose desactualizada, EWS retiraría asimismo la certificación a dicha persona y, por tanto, dejaría de percibirse este Plus.

d) Plus trabajos especiales en torres de hormigón y cimentaciones: El personal de campo que tengan la certificación de la Empresa como Técnico de Reparación de Averías en torres de hormigón y cimentaciones y que realice de forma habitual estos trabajos podrán percibir un plus mensual de 75 euros. El personal de campo que tengan la certificación de la Empresa como Experto/a en Reparación de Averías/Líder de Trabajos Especiales en torres de hormigón y cimentaciones y que realice de forma habitual estos trabajos podrán percibir un plus mensual de 125 euros.

Si durante una inspección del equipo de prevención de riesgos laborales de la Empresa se detecta que una persona no cumple con los reglamentos de seguridad de la Empresa para llevar a cabo estas tareas, EWS retirará la certificación a dicha persona y, por tanto, dejará de percibirse este Plus.

Si una persona dejara de realizar de forma habitual estas tareas, quedándose desactualizada, EWS retiraría asimismo la certificación a dicha persona y, por tanto, dejaría de percibirse este Plus.

e) Plus trabajos especiales en sistemas de control y comunicaciones de los parques: El personal de campo que tengan la certificación de la Empresa como Técnico de Reparación de Averías en sistemas de control y comunicaciones de los parques y que realice de forma habitual estos trabajos podrán percibir un plus mensual de 75 euros. El personal de campo que tengan la certificación de la Empresa como Experto/a en Reparación de Averías / Líder de Trabajos Especiales en sistemas de control y comunicaciones de los parques y que realice de forma habitual estos trabajos podrán percibir un plus mensual de 125 euros.

Si durante una inspección del equipo de prevención de riesgos laborales de la Empresa se detecta que una persona no cumple con los reglamentos de seguridad de la Empresa para llevar a cabo estas tareas, EWS retirará la certificación a dicha persona y, por tanto, dejará de percibirse este Plus.

Si una persona dejara de realizar de forma habitual estas tareas, quedándose desactualizada, EWS retiraría asimismo la certificación a dicha persona y, por tanto, dejaría de percibirse este Plus.

f) Plus jefe/a de equipo: El personal de mantenimiento y puesta en marcha (Grupos 4.1 y 4.2) que ejerza de forma temporal funciones adicionales de jefe/a de equipo podrá percibir un plus como jefe/a de equipo siempre que se cumplan los requisitos fijados por la empresa al efecto. Su cuantía ascenderá a 10 euros semanales por cada miembro del equipo (sin incluir al/a la jefe/a de equipo), hasta un máximo de 100 euros semanales.

Los requisitos para la percepción del plus se detallan a continuación y su cumplimiento será evaluado por la supervisión correspondiente:

- Debe tratarse de equipos de al menos 6 miembros, sin incluir al/a la jefe/a de equipo.
- El equipo cumple con reglamentos de seguridad en el trabajo (si una inspección del equipo de prevención de riesgos laborales de la Empresa detecta deficiencias se retira plus).

- Los informes de trabajo son reportados con un retraso máximo de tres días tras su realización.
- Los partes de dietas son enviados cada lunes o martes de la semana siguiente a su realización.
- Gestión de formularios administrativos (gastos mensuales, tarjeta de crédito, bajas, justificantes, solicitudes de vacaciones, compensaciones) cumplimentados en el plazo indicado por el departamento que los requiere.

g) Plus actividad:

a. Jornada Flexible en festivos o fin de semana: para compensar la flexibilidad exigida por los servicios que presta la Empresa, el personal de campo recibirá un complemento salarial como plus de actividad por su trabajo en días festivos o de fin de semana. Su cuantía será el resultado de aplicar la siguiente fórmula:

$$\text{Incentivo por hora} = 0,5 * \text{salario bruto anual} / 1800$$

b. Jornada Flexible superior a 8 horas: para compensar la flexibilidad exigida por los servicios que presta la Empresa en jornadas superiores a 8 horas de lunes a viernes no festivos, el personal de campo recibirá a partir de la novena hora de trabajo diario (inclusive) un complemento salarial como plus de actividad (i) por su trabajo realizado en máquina y (ii) los desplazamientos asociados a aquél (códigos de trabajo productivos vinculados a la máquina que son los siguientes: 7120, 7121, 7520, 7521, 7530, 7531, 8000). Su cuantía será el resultado de aplicar la siguiente fórmula:

$$\text{Incentivo por hora a partir de la 9.º hora} = 0,1 * \text{salario bruto anual} / 1800$$

Este plus de actividad será exclusivamente de aplicación a las horas dentro de la jornada ordinaria anual prevista en el convenio. En el caso de que esas horas se calificasen como horas extraordinarias se aplicará el régimen legal correspondiente.

En el caso de que concurriesen criterios financieros, productivos, organizacionales o técnicos que así lo justificasen, la Empresa podrá, unilateralmente, cambiar este incentivo monetario por períodos adicionales de descanso proporcionales. El comité Intercentros deberá ser informado de estos cambios y de su motivación con al menos un mes de antelación.

h) Plus guardia: El plus de guardia se ajustará a lo previsto en el anexo I de este convenio para el sistema de guardias, devengándose por los días en que efectivamente se esté de guardia.

Su cuantía será, en el caso del personal de campo que haya permanecido de guardia:

- a. de 5 euros por día ordinario (de lunes a viernes excluyendo los festivos).
- b. 68 euros por día festivo o de fin de semana;
- c. 34 euros por día festivo o de fin de semana en que se haya permanecido de retén.

Para el personal de gestión de materiales, el plus de guardia ascenderá a 68 euros por día festivo o de fin de semana.

Para la supervisión regional de mantenimiento, el plus de guardia ascenderá a 15 euros por día ordinario (de lunes a viernes excluyendo los festivos) y 90 euros por día festivo o de fin de semana.

i) Plus de nocturnidad: El plus de nocturnidad se ajustará a lo previsto en el artículo 36 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. Su cuantía será del 25 % sobre el Salario Base.

j) Plus de turnicidad: El plus de turnicidad se ajustará a lo previsto en el anexo I de este convenio para el trabajo a turnos, devengándose por los días en que efectivamente se trabaje a turnos. Su cuantía será del 3% de la Base de Cálculo diaria de cada categoría para el turno cerrado y del 5% de la Base de Cálculo diaria para el turno continuo.

TABLA SALARIAL

Grupos profesionales	Base de cálculo 1 de enero de 2025 - Euros
<i>Personal de oficina</i>	
Asistentes de Administración:	
Nivel 1 (Aux. Administrativos/as).	20.334,35
Nivel 2 (Asist. Administrativos/as).	22.139,28
Nivel 3 (Resp. Administrativos/as).	26.962,27
Asistentes Técnicos:	
Nivel 1 (Resp. De Función y Gestión de Materiales).	26.327,90
Nivel 2 (Oficiales de PRL).	27.524,65
Nivel 3 (Resp. de Área y Sup. Regionales).	28.265,35
Nivel 4 (Controladores/as de Calidad).	29.917,96
Nivel 5 (Formadores/as y Resp. Técnicos).	31.712,21
<i>Personal de campo</i>	
Personal de mantenimiento:	
Nivel 1 (Trab. No Cualificados/as e/m).	20.942,72
Nivel 2 (Asistentes Cualificados/as e/m).	21.540,92
Nivel 3 (Técnicos de Mantenimiento e/m).	22.139,28
Nivel 4.1 (Técnicos de Reparación de Averías e/m).	22.737,64
Nivel 4.2 (Técnicos de Reparación de Averías Avanzados/as e).	23.630,19
Nivel 5 (Expertos/as en Reparación de Averías/Líderes de Trabajos Especiales e/m).	24.522,75

Factores mayorantes base	Base de cálculo 1 de enero de 2025 - Porcentaje
<i>Requisitos formativos del puesto de trabajo</i>	
Educación obligatoria.	0,00
Formación profesional/Ciclos Formativos.	+5,00
Grado universitario: Sólo aplicable a Asistentes Técnicos (Grupos 2, 3, 4 y 5) y Asistentes de Administración (Grupos 2 y 3).	+10,00
Máster universitario: Sólo aplicable a Asistentes Técnicos (Grupos 2, 3 4 y 5), Asistentes de Administración (Grupo 3).	+15,00

Coordinación	Base de cálculo 1 de enero de 2025 - Porcentaje
Se coordina hasta 9 personas en plantilla: Sólo aplicable a Asistente Técnico (Grupos 2, 3, 4 y 5) y Asistente de Administración y Finanzas (Grupo 3).	+5,00
Se coordina entre 10 y 19 personas en plantilla: Sólo aplicable a Asistente Técnico (Grupos 3 y 5).	+10,00
Se coordina a más de 20 personas en plantilla: Sólo aplicable a Asistentes Técnicos (Grupos 3 y 5).	+15,00
Se coordina regularmente a becarios: Sólo aplicable a Asistentes Técnicos (Grupo 3).	+1
Se coordina regularmente a personal de subcontratas de primera intervención: Sólo aplicable a Asistentes Técnicos (Grupo 3).	+2,50
Se coordina regularmente a personal de subcontratas de primera intervención y de servicios especializados (ISPs) y se es responsable de la planificación y ejecución de dichos servicios: Sólo aplicable a Asistentes Técnicos (Grupo 3).	+5,00
Responsabilidad sobre la gestión de un almacén sin personal de gestión de materiales asociado: Sólo aplicable a Asistentes Técnicos (Grupo 3).	+2,50
Responsabilidad sobre las comunicaciones en los parques: Sólo aplicable a Asistentes Técnicos (Grupo 3).	+2,50
Soporte técnico y punto de contacto de hasta 9 clientes diferentes: Sólo aplicable a Asistentes Técnicos (Grupo 3).	+0,00
Soporte técnico y punto de contacto de entre 10 y 19 clientes diferentes: Sólo aplicable a Asistentes Técnicos (Grupo 3).	+2,50
Soporte técnico y punto de contacto de entre 20 y 29 clientes diferentes: Sólo aplicable a Asistentes Técnicos (Grupo 3).	+5,00
Soporte técnico y punto de contacto de 30 o más clientes diferentes: Sólo aplicable a Asistentes Técnicos (Grupo 3).	+7,50
Experiencia en el puesto de trabajo.	
En formación: Durante el primer año y medio en el puesto de trabajo.	+5,00
Formado: Tras año y medio de experiencia en el puesto de trabajo.	+12,50
Complemento de idiomas.	
Domina sólo castellano.	0,00
Domina castellano e inglés o alemán.	+5,00
Domina castellano, inglés y alemán.	+10,00
Complemento Especialización.	
Más de cuatro años de experiencia en el puesto de trabajo y alcanzar los estándares de excelencia profesional requeridos por la empresa para dicho puesto de trabajo en las evaluaciones anuales.	+12,50

Mayoración por región 1 de enero de 2025 - 31 de mayo de 2025

	Porcentaje
Andalucía.	0,58
Aragón.	2,06
Asturias.	5,04
Balears.	11,99
Canarias.	0,00
Cantabria.	1,69
Castilla y León.	0,00
Castilla-La Mancha.	0,00
Cataluña.	19,69

	Porcentaje
Comunitat Valenciana.	2,28
Extremadura.	0,00
Galicia.	0,68
Madrid.	34,80
Murcia.	0,00
Navarra.	18,84
País Vasco.	24,03
Rioja.	0,29

II.2 Gastos de locomoción, manutención y estancia.

Las dietas están constituidas por una indemnización o suplido de gastos debidos al personal que, por motivos laborales, se encuentra desplazado fuera de sus lugares de trabajo habituales (centros de producción de energía eólica, bases de mantenimiento, oficinas o lugares de trabajo en remoto) a una distancia superior a 50 Km y/o por una duración superior a 8 horas.

Dietas generales para trabajadores desplazados con pernoctación *

	Comida - Euros	Cena - Euros
España.	25	28
Extranjero.	29	32

* No requieren de rendición de gastos.

Dietas generales para trabajadores desplazados sin pernoctación **

	Viaje	Comida - Euros
España.	De duración inferior a 9 horas.	Hasta 16
España.	De duración superior a 9 horas.	Hasta 26,5

** Requiere la presentación de tickets justificativos.

Se presumirá que el personal ha incurrido en el gasto de la comida si se encuentra efectivamente desplazado de su domicilio y de sus lugares de trabajo habituales (centros de producción de energía eólica, bases de mantenimiento, oficinas o lugares de trabajo en remoto) entre las 13:00 horas y las 15:00 horas (de forma completa).

Se presumirá que el personal ha incurrido en el gasto de la cena si se encuentra efectivamente desplazado de su domicilio y de sus lugares de trabajo habituales (centros de producción de energía eólica, bases de mantenimiento, oficinas o lugares de trabajo en remoto) entre las 20:00 y las 22:00 horas (de forma completa) y dicho desplazamiento requiere de una pernoctación.

La percepción de las dietas por comida y cena son compatibles en un mismo día de trabajo si se cumplen los respectivos requisitos para ello.

La Empresa debe ser informada en el caso de que, durante un viaje de trabajo, la propia Empresa o una tercera persona que actúe en su nombre ofrezca al personal desplazado una comida o cena que no tenga que pagar (comedores de empresa, catering, restaurantes) o si una persona es invitada a comer por parte de una tercera persona (un cliente, proveedor...) siempre que los costes originados sean satisfechos por la propia Empresa o esa tercera persona. En tales casos, no concurrirá el supuesto de hecho para el devengo de dietas por esa comida o cena, reduciéndose la dieta proporcionalmente.

Excepcionalmente, el personal de campo podrá pasar un ticket de comida por importes equivalentes a los indicados en caso de desplazamientos sin pernoctación, cuando estando de guardia en fin de semana o festivo, tengan que desplazarse efectivamente a un parque asignado como lugar de trabajo habitual entre las 13:00 horas y las 15:00 horas (de forma completa).

Los gastos de pernoctaciones (hotel, B&B, etc.) con desayuno incluido (de ser posible) serán satisfechos directamente por la Empresa.

Los gastos de lavandería originados por desplazamientos de duración igual o superior a cuatro semanas completas podrán ser reclamados a la Empresa a través del preceptivo ticket (con un límite de 20 euros por cada periodo completo de cuatro semanas desplazadas). Sólo podrán computarse semanas que no hayan originado una compensación previa por este concepto.

Los tickets y reclamaciones de gastos se enviarán en el plazo máximo de un mes, salvo causa mayor. La ausencia de justificación en el plazo indicado imposibilitará su reembolso por parte de la Empresa. Los tickets únicamente serán aceptados en formato electrónico. El asiento de la operación en la tarjeta con que se haya efectuado el pago puede solicitarse como respaldo en caso de dudas con la información proporcionada por el datáfono. No se admitirán tickets de comida que incluyan bebidas de origen alcohólico.

Igualmente, serán satisfechos directamente por la Empresa los gastos debidos a billetes de avión a alquiler de vehículos utilizados para la prestación de servicios en EWS. El personal deberá ser especialmente diligentes en la gestión de estos costes evitando que la Empresa pueda incurrir en sobrecostes por estas cuestiones.

La falta de diligencia en el uso de los vehículos de alquiler y en los desplazamientos aéreos, incluyendo la pérdida negligente de vuelos, podrá considerarse como una falta susceptible de sanción. De la misma forma, la Empresa podrá compeler al personal para que satisfaga los daños y perjuicios causados por su falta de diligencia.

El uso de coches particulares para los desplazamientos del personal se evitará en la medida de lo posible, siendo prioritario el uso de vehículos de flota o alquilados.

El personal que deba utilizar su vehículo particular para realizar un desplazamiento por trabajo, deberá solicitar previamente la aprobación de su responsable de departamento. En cualquier caso, queda terminantemente prohibido el uso de vehículos que, por la naturaleza y características del trabajo a realizar, la Empresa considera que no cumplen unos estándares mínimos de seguridad, tales como motocicletas o equivalentes de dos o más ruedas. Esta instrucción tiene la consideración de una buena práctica en materia de prevención de riesgos laborales de la Empresa y, como tal, su contravención se sujetará a las disposiciones previstas en el régimen disciplinario del presente convenio.

El personal que utilice su vehículo particular para realizar desplazamientos por trabajo, recibirán una compensación de 0,26 euros por kilómetro. Dicho coste cubrirá todos los costes derivados del desplazamiento incluido el eventual desgaste, averías o daños en el vehículo.

Estas normas no serán de aplicación para desplazamientos de más de tres meses de duración.

ANEXO III

Actualización salarial

III.1 Actualización salarial.

El presente texto incorpora las bases de cálculo correspondientes para el año 2025, para años venideros, la Empresa y la representación de las personas trabajadoras se reunirán anualmente, no más tarde del 31 de enero, con el objeto de tratar la actualización de las cuantías que se fijan como base de cálculo en el anexo II al presente convenio, conforme al incremento del Índice de Precios al Consumo, publicado por el Instituto Nacional de Estadística (www.ine.es).

Para valores iguales o por debajo del 0,7% se producirá automáticamente la actualización correspondiente, mientras que para valores por encima del 0,7% se requerirá el acuerdo con la Empresa. En ningún caso la actualización podrá superar el límite máximo del 3% anual.

Los conceptos que se califican como pluses, dietas y gastos de manutención, locomoción y estancia en el anexo II del IV convenio de EWS no serán susceptibles de actualización anual.

III.2 Absorción y compensación.

La Empresa podrá absorber y compensar los aumentos salariales que se produzcan como consecuencia de la actualización salarial anual, siempre que las percepciones económicas realmente abonadas al personal, cualquiera que sea su origen, sean superiores en su conjunto y cómputo anual que las que percibirían una vez realizada la actualización salarial prevista en el número III.1 anterior.

ANEXO IV

Seguro colectivo de vida y accidentes

IV.1 Seguro colectivo de vida y accidentes.

EWS establecerá para todos los trabajadores, un seguro de vida colectivo que cubra las contingencias de incapacidad permanente absoluta, incapacidad permanente total, gran invalidez y muerte. Las cuantías del capital asegurado son las siguientes:

- (i) Gran Invalidez (por accidente laboral): 50.000,00 euros.
- (ii) Gran Invalidez (por accidente no laboral): 30.000,00 euros.
- (iii) Gran Invalidez (por enfermedad profesional): 36.000,00 euros.
- (iv) Incapacidad permanente absoluta (por accidente laboral): 50.000,00 euros.
- (v) Incapacidad permanente absoluta (por accidente no laboral): 30.000,00 euros.
- (vi) Incapacidad permanente absoluta (por enfermedad profesional): 36.000,00 euros.
- (vii) Incapacidad permanente total (por accidente laboral): 42.000,00 euros.
- (viii) Incapacidad permanente total (por accidente no laboral): 24.000,00 euros.
- (ix) Incapacidad permanente total (por enfermedad profesional): 36.000,00 euros.
- (x) Muerte (por accidente laboral): 50.000,00 euros.
- (xi) Muerte (por accidente no laboral): 30.000,00 euros.
- (xii) Muerte (por enfermedad profesional): 36.000,00 euros.

En todo caso el pago por la cantidad de gran invalidez será incompatible con el pago de la garantía de incapacidad permanente absoluta.