



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 14 de junio de 2018 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción y publicación del Convenio Colectivo del centro de trabajo de la empresa Gamesa Energy Transmission, S.A.U. en Lerma (Burgos). C.C. 09100251012018.

Visto el texto del Convenio Colectivo del centro de trabajo de la empresa Gamesa Energy Transmission, S.A.U. en Lerma (Burgos) suscrito el día 9 de febrero de 2018 entre el Comité de Empresa y la dirección de la mercantil, presentado en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 del R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (BOE de 12/06/2010) y R.D. 831/95, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre (BOCYL de 22/12/2017) por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero. – Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Burgos.

En Burgos, a 14 de junio de 2018.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,
Andrés Padilla García

* * *



CONVENIO DE EMPRESA PARA LOS AÑOS 2017- 2018 Y 2019 GAMESA ENERGY TRANSMISSION, S.A.U. (GET LERMA)

CAPÍTULO I. – CONDICIONES GENERALES

Son partes firmantes del presente Convenio, por un lado, en representación de los trabajadores, el Comité de Empresa de Lerma de Gamesa Energy Transmission, S.A.U. y por otro, la dirección de ésta.

Dichas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para negociar el presente Convenio de Centro de Trabajo.

Artículo 1. – Ámbito territorial.

El presente Convenio de empresa será de aplicación al personal del centro de trabajo de la empresa Gamesa Energy Transmission en Lerma (Burgos).

Artículo 2. – Ámbito personal.

Es aplicable a todo el personal del centro de trabajo de empresa ubicado en Lerma excepto al gerente y responsables de departamento de la planta.

Artículo 3. – Ámbito temporal.

El presente Convenio de empresa entrará en vigor el 1 de enero de 2017 y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2019.

Artículo 4. – Denuncia, revisión o prórroga.

Quedará automáticamente denunciado el día 1 de octubre de 2019, pudiendo iniciarse desde esa misma fecha las negociaciones del nuevo acuerdo. El plazo máximo para la constitución de la Comisión Negociadora será de un mes a partir del final de la vigencia del presente Convenio.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del Convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

Artículo 5. – Normas supletorias.

En todo lo no previsto en el presente Convenio y que no contradiga su contenido, se estará a lo dispuesto en el Convenio Provincial de la Industria Siderometalúrgica de Burgos vigente en cada momento y demás disposiciones legales que resulten de general aplicación en cada momento.

En caso de renovación del Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Burgos, y que este mejore alguno de los apartados del Convenio Colectivo de GET-Lerma, se aplicará la condición más beneficiosa.

Si dicho Convenio Provincial perdiera en el futuro su vigencia por lo previsto en el artículo 86.3 del ET, seguirá siendo plenamente aplicable su contenido, que además se entenderá incorporado como anexo a este Convenio desde el día al que se produjera tal pérdida de vigencia.



Artículo 6. – Aplicación y vinculación a la totalidad.

Las cláusulas de este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual, no pudiéndose aplicar sólo parcialmente.

Los trabajadores vinculados a este Convenio en ningún caso podrán negociar por debajo de las condiciones establecidas en el mismo.

Se mantendrán las condiciones de carácter personal que excedan de las establecidas en el presente Convenio a título estrictamente personal y que sean anteriores a la firma del mismo, quedando expresamente excluidas las condiciones salariales anteriores que venían recogidas en los siguientes conceptos: garantías ad personam, plus voluntario no absorbible, plus voluntario, plus nivel profesional no absorbible y plus nivel profesional, al quedar todas ellas integradas y garantizadas en la nueva estructura salarial acordada en el artículo 17 del presente Convenio.

Artículo 7. – Composición y funcionamiento de la Comisión Paritaria.

Estará constituida de forma paritaria por representantes de los trabajadores y de la empresa. Por la representación de los trabajadores: el Presidente del Comité de Empresa más un miembro de dicho órgano por cada representación sindical firmante del presente Convenio. Por la representación de la empresa: un número de representantes designados por la misma hasta el límite máximo del número de representantes del Comité de Empresa en la Comisión Paritaria.

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

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

Como órgano de interpretación de este Convenio se crea la denominada Comisión Paritaria, cuyas funciones específicas serán las siguientes:

1. Interpretación auténtica del presente Convenio.
2. Seguimiento del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de las competencias que a este respecto vengan atribuidas a los Organismos o Autoridades competentes.
3. Intervenir en las mediaciones a que las partes puedan someterle e interpretar las normas del presente Convenio.

El ejercicio de las anteriores funciones no obstaculizará, en ningún caso, las competencias de las Jurisdicciones competentes previstas en las disposiciones legales.

Artículo 8. – Procedimiento para la resolución de conflictos.

Las partes firmantes convienen que el diálogo será la vía natural de resolución de conflictos, comprometiéndose a tratar en el seno de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y cuestiones se presenten respecto a la interpretación y aplicación del presente Convenio, con carácter previo a cualquier otro medio, administrativo o jurisdiccional, de que pudieran valerse.



Asimismo, con respecto a las discrepancias no resueltas en el seno de la Comisión Paritaria, las partes acudirán a los mecanismos previstos en el SERLA siendo el arbitraje en todo caso de carácter voluntario.

Artículo 9. – Inaplicación (descuelgue) de las condiciones de trabajo pactadas en el presente Convenio.

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo aplicable. Si no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, se acudirán a los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación según el artículo 8 del presente Convenio.

CAPÍTULO II. – EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Artículo 10. – Contratos relevo.

Según el artículo 23 del Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Burgos.

Se anexa al presente Convenio el acuerdo general de aplicación en Gamesa al respecto y que regula lo establecido en este artículo en su totalidad.

Artículo 11. – Empresas de Trabajo Temporal.

La empresa no contratará los servicios de empresas de Trabajo Temporal.

CAPÍTULO III. – TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 12. – Jornada de trabajo y tiempo de trabajo.

La jornada de trabajo durante los años de vigencia del presente Convenio será la siguiente:

– Jornada continua: En el año 2017 será de 1706 horas y para 2018 y 2019 de 1.704 horas.

– Jornada partida: En el 2017 será de 1.720 horas y para 2018 y 2019 de 1.704 horas.

El tiempo de descanso/bocadillo se considerará como tiempo de trabajo efectivo. Siendo de 15 minutos en las jornadas de 8 horas ordinarias y de 30 minutos en el 5º turno de banco de ensayos.

La equivalencia de horas del turno fin de semana de banco de ensayos es de 24 horas semanales equivalen a 40 horas semanales.

Los trabajadores de jornada partida:

- Podrán comenzar la jornada de trabajo entre las 8:00 y las 9:00 de la mañana.
- Podrán tener 45 minutos para comer, anticipando así la salida 15 minutos.



Para todo el personal no se descontarán en nómina, ni en tiempo de vacaciones, los retrasos que no superen los 15 minutos con respecto a la hora de entrada, con el límite máximo de 2 retrasos en un periodo de 30 días y 4 retrasos en 365 días. Estos retrasos se tendrán que recuperar cumpliendo la jornada efectiva.

Disfrute de vacaciones en virtud del calendario laboral de la empresa:

– Las fechas de las vacaciones colectivas serán las que cada año se establezcan en el calendario laboral.

– La elección de las fechas de los días de disfrute que cada año establezca el calendario laboral serán acordadas entre la empresa y cada trabajador, debiendo estar fijadas antes del 30 septiembre de cada año.

Artículo 13. – Día libre disposición.

Cada trabajador tendrá derecho a disfrutar de un día de libre disposición según lo establecido en el Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Burgos vigente en cada momento.

Artículo 14. – Conciliación vida laboral-familiar.

En cumplimiento de las normas que regulan esta materia de forma específica, será de aplicación para aquellas personas que hagan la petición y solicitud por escrito, acreditando la justificación necesaria, según lo establecido en la Ley Conciliación Familiar-Laboral.

Se le dará curso y tras analizar las posibilidades de aceptación o rechazo del Responsable del Departamento, la aprobación y/o decisión final será del Gerente de acuerdo a unas guías que se establezcan al efecto.

En este apartado se dará el mismo tratamiento que en su caso pueda acordarse para todos los centros de trabajo de Siemens-Gamesa sobre conciliación de la vida familiar y laboral.

Mejoras recogidas en el Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Burgos.

Para el personal con jornada partida:

a) Se establece un mecanismo de flexibilidad de entrada/salida que permita tener una homogeneización de la jornada de lunes a viernes con media hora para comer para el personal que este en una situación asimilable a la guarda legal por menor de 12 años o cuidado de familiar.

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

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



Artículo 15. – Disponibilidad de horas.

Desde la fecha de efectos de este Convenio y hasta el 31 de diciembre de 2019, en el que perderá su vigencia, se establece una Bolsa Estructural de 64 horas anuales a compensar en los 18 meses siguientes a su aplicación efectiva en cada caso, con el objetivo de absorber las oscilaciones de carácter coyuntural del mercado y poder adaptarnos a las desviaciones que se puedan originar en el cumplimiento de los programas de producción.

El máximo de sábados será de 6, comprometiéndose las partes a ampliar a 8 sábados en la Comisión Paritaria en el caso de que existan razones de las recogidas en este artículo y no sea posible hacer frente a esa necesidad de otra forma.

En la aplicación de esta bolsa y dentro de la jornada ordinaria de trabajo, la Dirección de la empresa podrá disponer de hasta un máximo de 64 horas al año con el objeto de conseguir:

- Flexibilidad para la ampliación o flexibilidad positiva: Jornadas trabajadas de más para recuperar producciones perdidas o aumento de pedidos hasta los límites indicados.
- Flexibilidad para la reducción o flexibilidad negativa: Jornadas dejadas de trabajar por circunstancias de recesión del mercado, ausencia de pedidos o de materiales, y causas de fuerza mayor hasta los límites indicados.

Cada trabajador a nivel individual podrá renunciar hasta una jornada de flexibilidad para atender cuestiones personales siempre que sea posible cubrir las necesidades productivas por otro trabajador.

Las horas se recuperan hora por hora de lunes a sábado, excepto sábados tarde donde será de hora por hora y media.

El trabajador nunca podrá acumular más de 64 horas en positivo o negativo.

Las horas de flexibilidad para la reducción o jornadas dejadas de trabajar no contarán para el cómputo anual de 64 horas pero en ningún caso el trabajador podrá realizar más de 64 horas en flexibilidad para la ampliación dentro del mismo año laboral. Las horas de flexibilidad serán compensadas por orden de antigüedad.

Aplicación de la flexibilidad:

La empresa argumentando por escrito las causas que originen la necesidad [1) Datos cliente/proveedor. 2) Fecha del hecho causante. 3) Volumen de la posible necesidad. 4) Motivos objetivos por los que se han determinado la aplicación a unas secciones y no a otras. 5) Posible repercusión en semanas próximas de dicho hecho. En caso de flexibilidad negativa. 6) Causas y documentos disponibles para la no entrega del pedido en el plazo y fecha prevista para su entrega. 7) Repercusión o medidas adoptadas con dicho proveedor] podrá utilizar este mecanismo, previa comunicación a los representantes de los trabajadores de las razones que lo motivan, con un preaviso de 5 días de antelación. En caso de fuerza mayor el preaviso será de 24 horas excepto en el caso de siniestro y/o fenómenos atmosféricos que por su magnitud y/o intensidad impidan la prestación efectiva de trabajo en los que será el estrictamente necesario. En caso de incumplimiento de este



procedimiento la empresa podrá aportar la documentación faltante hasta 104 horas antes de la aplicación efectiva de la flexibilidad y en caso de no subsanación en este plazo implicará la nulidad de su utilización y las posibles comunicaciones efectuadas. No se podrá anular la flexibilidad cuando falten menos de 95 horas para su aplicación.

En los periodos anteriores y posteriores a vacaciones (calendario en verde y solicitados por el trabajador) y puentes (generados por los 14 días festivos) no podrá aplicarse la flexibilidad salvo acuerdo voluntario con el trabajador.

El abono del servicio ordinario de autobús originado por el desplazamiento derivado de la de la utilización de la flexibilidad será a cargo de la empresa.

La aplicación de esta flexibilidad se extenderá a todo el personal incluido en el Convenio de empresa y podrá aplicarse a la totalidad de la empresa, secciones de la misma o a trabajadores individualmente considerados.

– Régimen de turnos: La realización del trabajo de dichas jornadas de ampliación se hará en viernes noche y sábados mañana y tarde.

– Jornada partida: La flexibilidad para la ampliación se podrá efectuar incrementando hasta 10 horas la jornada de los días laborables (incluidos sábados).

Para ambos regímenes de trabajo, las horas trabajadas en sábado (en ampliación) serán en jornadas completas.

Dentro de una misma sección la aplicación de la flexibilidad se asignará preferentemente a los trabajadores voluntarios; en ausencia de personal voluntario el Responsable de la sección determinará los trabajadores afectados.

Se llevará a efecto manteniendo la homogeneidad en régimen de turnos y de forma equitativa.

Condiciones de aplicación:

La reducción de jornada pactada en los términos anteriormente expuestos, no supondrá necesariamente una disminución del número de días de trabajo en la empresa.

En ningún caso estas horas podrán ser compensadas económicamente, y serán consideradas a todos los efectos como horas ordinarias, excepto las horas del sábado por la tarde en las que 1 h se compensará por 1,5 h.

A un mismo trabajador no se le puede aplicar el mismo día flexibilidad horaria y horas extraordinarias.

Se tendrá en cuenta la carga de trabajo, en otros puestos y secciones antes de utilizar la bolsa de horas, siempre y cuando no haya restricciones técnicas o de polivalencia.

Dentro de una misma sección y para trabajadores que estén realizando un tipo de trabajo equivalente, no se podrá aplicar simultáneamente flexibilidad para la reducción a unos trabajadores y flexibilidad para la ampliación u horas extra a otros trabajadores.

La elección de las fechas de disfrute compensatorio de las horas previamente efectuadas por los trabajadores en virtud de la flexibilidad será acordada entre la empresa



y los trabajadores afectados. Si no se llegase a un acuerdo, cada parte dispondrá del 50% del tiempo para señalar dicho disfrute, con preaviso mínimo de un mes por parte del trabajador.

En el caso de que un trabajador finalice su contrato, las horas debidas (en reducción) no se descontarán y las horas pendientes (en ampliación) tendrán la consideración de horas extraordinarias.

Asimismo, si la empresa no puede compensar pasado el plazo las horas que debe el trabajador a la empresa, éstas caducarán y no serán exigibles, y las horas que no puedan ser compensadas con descanso pasado el plazo 18 meses establecido desde su realización, se compensarán al trabajador como horas extras.”

Cada trabajador percibirá por cada jornada total de ampliación un plus de flexibilidad por importe de 25 euros brutos totales.

En los casos de trabajadores con reducción de jornada en virtud del art. 37 del Estatuto de los Trabajadores se estará a lo dispuesto en las normas que regulan esta materia de forma específica. En este apartado se dará asimismo el mismo tratamiento que en su caso pueda acordarse para todos los centros de trabajo de Gamesa sobre conciliación de la vida familiar y laboral.

En cuanto a la aplicación de la flexibilidad los sábados mañana y tarde para los trabajadores a tres turnos y los sábados tarde para los trabajadores a dos turnos, dentro del ámbito de organización de la empresa y conforme a las condiciones del Convenio, la empresa podrá establecer en dichos sábados jornadas de flexibilidad, con las siguientes condiciones:

- Voluntariedad por parte del trabajador.
- Cómputo del descanso semanal en períodos de 14 días.
- En supuestos excepcionales de trabajo en dos sábados consecutivos de estas características, el cálculo del período de este descanso podrá realizarse, en su caso, desde la semana anterior, o posterior.

Se anexa al presente Convenio, explicación gráfica de las posibles fórmulas de aplicación.

CAPÍTULO IV. – MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 16. – Movilidades.

En el caso de adaptación en la organización de los cambios de turno y rotaciones comunicadas por la empresa, con un preaviso mínimo de 24 horas (incluida jornada partida), se establece una compensación de 20 euros brutos en caso de incumplimiento de este preaviso.

Cuando exista una eliminación/incorporación de turno o cambio de rotaciones, y la empresa lo preavise con una plazo inferior a 7 días naturales a la efectividad del cambio, se abonará a cada trabajador afectado un plus de 150 euros brutos que compensará tanto el cambio como el retorno al turno correspondiente.



Los cambios de turno, bien por motivos organizativos que afecten a la producción o bien por causa debidamente justificada a voluntad del trabajador deberán respetar como mínimo 12 horas de descanso entre un turno y otro. Excepto mutuo acuerdo entre trabajador y responsable.

CAPÍTULO V. – CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Artículo 17. – Incremento salarial.

Se acuerda modificar la actual estructura de los recibos de salarios así como la distribución y naturaleza de los diferentes conceptos que aparecen en ella.

– Personal encuadrado dentro del sistema de desarrollo profesional: Salario base y plus convenio en las cuantías recogidas en las tablas salariales del Convenio Provincial de la Industria Siderometalúrgica de Burgos según grupo y categoría profesional y un «Complemento Salarial I» cuya cuantía será la suma de los siguientes conceptos que hasta la firma de este Convenio aparecían en las nóminas, y que son en concreto «Plus nivel profesional», «Garantías ad personam» y «Plus nivel profesional no absorbible».

– Personal restante, encuadrado dentro del colectivo de gestión: salario base y plus convenio en las cuantías recogidas en las tablas salariales del Convenio Provincial de la Industria Siderometalúrgica de Burgos según grupo y categoría profesional y un «Complemento Salarial II» cuya cuantía será la suma de los siguientes conceptos que hasta la firma de este Convenio aparecían en las nóminas, y que son en concreto «Plus voluntario» y «Plus voluntario no absorbible».

La naturaleza de los conceptos «Complemento Salarial I» y «Complemento Salarial II» será no compensable ni absorbible.

Los incrementos salariales a aplicar durante los años de vigencia de este Convenio de empresa serán los siguientes:

- 2017 el 2,1%.
- 2018 el 2,1%.
- 2019 el 2,1%.

Para el año 2017 se acuerda un pago único no consolidable de 300 euros a todos los trabajadores de la planta.

El cálculo de los incrementos anteriores se realizará sobre los importes brutos anuales que por puestos de trabajo y niveles de desarrollo aparecen recogidos en las tablas del sistema, y su aplicación se realizará una vez publicadas la correspondientes tablas salariales anuales del Convenio Provincial de la Industria Siderometalúrgica de Burgos con el siguiente detalle: actualización de los conceptos salariales de salario base y plus convenio según cuantías y distribución publicadas en el Convenio Provincial por categorías, resto de importe hasta alcanzar la cuantía total anual del 2,1% acordado, se sumará al concepto «Complemento Salarial I» o «Complemento Salarial II».

En todo lo no previsto en el presente Convenio de empresa y que no contradiga su contenido, se estará a lo dispuesto en el Convenio Provincial de la Industria Siderometalúrgica de Burgos vigente en cada momento y demás disposiciones legales que resulten de general aplicación en cada momento.



Artículo 18. – Cláusula de revisión salarial.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC), establecido por el INE, registrara en el año natural correspondiente un incremento superior a los incrementos pactados se efectuará una revisión de las tablas salariales, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre las cifras acordadas en el art. 17.

Artículo 19. – Antigüedad.

Los trabajadores a los que resulte de aplicación el presente Convenio percibirán aumentos periódicos por antigüedad consistente en quinquenios y que será el 5% del salario base de su categoría profesional.

Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta la totalidad del tiempo trabajado en la empresa, incluyéndose en el cómputo los periodos que el trabajador hubiese permanecido en situación de incapacidad temporal, los permisos y licencias, las excedencias forzosas, el periodo de servicio militar o civil sustitutorio y las suspensiones temporales del contrato de trabajo. También se estimará el periodo de prueba de aquel en el que el trabajador haya permanecido con contrato de prácticas.

A los trabajadores que se hayan incorporado a la empresa mediante «contratos para la formación», y que finalizado el mismo continúen prestando sus servicios, se les reconocerá el periodo que hayan estado vinculados a la empresa mediante este tipo de contratos, para efectos del cálculo de la antigüedad, a partir del día 1 de enero de 1990.

Los aumentos periódicos por años de antigüedad comenzarán a devengar a partir del 1 de enero si cumplierse en el primer semestre y a partir del 1 de julio si fuese en el segundo.

Artículo 20. – Pagas extraordinarias.

Se abonarán dos pagas extraordinarias, en «Verano» y «Navidad», en la cuantía de 30 días cada una, de los conceptos; salario base, plus convenio, antigüedad y complemento salarial I o complemento salarial II.

La paga de «Verano» será abonada junto con la nómina de junio. La paga de «Navidad» será abonada antes del día 20 del mes de diciembre.

Al personal que ingrese o cese en la empresa a partir de la entrada en vigor de este Convenio se le abonarán estas pagas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose cada una de ellas por semestres naturales del año en que se otorgan.

Artículo 21. – Sistema de clasificación profesional.

Se anexa al presente Convenio, el acuerdo del año 2008.

Artículo 22. – Tabla de retribuciones mínimas.

Se elaborará tabla anual con la cuantía correspondiente a la actualización de las tablas salariales generales del sistema de desarrollo profesional por puesto de trabajo y nivel de desarrollo, garantizándose en todo momento las cuantías mínimas del Convenio de la Industria Siderometalúrgica de Burgos vigentes cada año para cada categoría profesional.



Para los trabajadores no incluidos en el Sistema de Desarrollo Profesional los salarios mínimos que deberán recibir para el año 2017 tendrán que referenciarse sobre estas categorías y cuantías. Se elaborará así mismo una tabla anual con la cuantía correspondiente a la actualización de estos valores:

<i>Año 2017</i>	<i>Salario anual</i>
Ingenieros	30.498 €
Ingenieros Técnicos	28.609 €
Ayudante de Ingeniero	26.340 €
Jefe de Taller	24.167 €
Jefe 1. ^a Administrativo	24.167 €
Jefe 2. ^a Administrativo	23.239 €
Encargado	22.279 €
Oficial 1. ^a Administrativo	22.279 €
Oficial 2. ^a Administrativo	21.200 €

Artículo 23. – Salario mínimo garantizado.

Las nuevas altas de Gamesa Energy Transmission, S.A.U. (Lerma) percibirán inicialmente el salario correspondiente a la base salarial del nivel de entrada establecido en el Sistema de Desarrollo Profesional, teniendo en cuenta, la norma a la que corresponda el puesto de trabajo que vaya a desempeñar.

Artículo 24. – Prima variable.

Se acuerda modificar la prima variable existente quedando de la forma siguiente: pago máximo anual de 1.300 euros para el periodo de octubre a septiembre (año fiscal) que se devengará en pagos trimestrales no consolidables regularizando en el último pago con el cómputo de consecución real durante el año fiscal.

Los 1.300 euros se dividirán en:

a) 400 euros vinculados a la consecución del objetivo de absentismo individual de cada trabajador. Lo percibirán aquellos trabajadores que no superen el objetivo de absentismo individual establecido para cada año fiscal y que para los años 2017 al 2019 está fijado en un 4,5%.

b) 900 euros restantes en función de los indicadores y objetivos de planta que se establezcan para cada año fiscal con las siguientes ponderaciones:

- Orden, limpieza y cuidado de instalaciones: 13%.
- Índice de frecuencia: 15%.
- Índice de peligrosidad: 18%.
- Cumplimiento entregas: 13%.
- Productividad: 13%.
- Costes de No calidad: 15%.
- INCs por máquina: 13%.



En el cálculo del absentismo se incluirán todas las ausencias al trabajo salvo las que tengan su origen en: maternidad, paternidad, horas sindicales, vacaciones, día de libre disposición, nacimiento y/o adopción de hijo y matrimonio/pareja de hecho.

Se establece que la prima variable anual para el personal incluido en este pacto no será percibida por aquellos trabajadores que perciban otras retribuciones variables como GMBO, PMBO o similares.

Artículo 25. – Pluses.

Plus tercer relevo: Se abonarán 1,5 euros brutos por día de trabajo efectivo a todo el personal que realice su jornada a tres turnos.

Plus turno fin de semana de banco de ensayos: Se abonarán 300 euros brutos mensuales a todo el personal que trabaje en el turno de fin de semana de banco de ensayos.

Artículo 26. – Desplazamiento.

Se mantiene el servicio actual de autobús incluido para el turno fin de semana de banco de ensayos.

La distancia considerada entre Burgos-Lerma es de 40 km.

CAPÍTULO VI. – ÁREA SOCIAL

Artículo 27. – Licencias.

Se estará a lo dispuesto en la Sección 3.º- Permisos y Licencias, artículo 46 del Convenio Colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Burgos vigente en cada momento.

Artículo 28. – Plan de igualdad y medidas de conciliación.

Se estará a lo dispuesto en el Plan de Igualdad de Siemens Gamesa vigente en cada momento.

Con respecto al permiso de lactancia establecido en el artículo 46 i) del Convenio Colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Burgos, éste queda establecido en 14 jornadas laborales por acuerdo de la Comisión de Igualdad de Gamesa para todos los centros de trabajo en España.

Artículo 29. – Incapacidad temporal.

Se complementará el 100% del salario en el caso de I.T. por accidente laboral o enfermedad profesional.

Durante la vigencia del Convenio, la empresa complementará la prestación de I.T. por enfermedad o accidente no laboral a partir del primer día de baja y hasta el 100% de las retribuciones líquidas del trabajador, siempre que el índice de absentismo de la planta esté dentro del objetivo establecido anualmente en el mes anterior al causante de la baja.

Durante la vigencia de este Convenio el objetivo para el complemento de I.T. no superará el 4,5%.



Si no se cumple el objetivo colectivo, se tendrá en cuenta el índice de absentismo individual de los 12 meses anteriores al hecho causante y si este fuese no superior a 4,5% se aplicará lo siguiente:

- La primera baja complementará al 100%.
- La segunda baja se complementará al 90% hasta el día 30 de la baja.

En el cálculo del absentismo se incluirán todas las ausencias al trabajo salvo las que tengan su origen en: maternidad, paternidad, horas sindicales, vacaciones, día de libre disposición, nacimiento/adopción de hijo y matrimonio/pareja de hecho.

Mensualmente se facilitarán al comité de empresa los datos de absentismo.

Con el fin de garantizar el buen fin de dicho complemento, la empresa establecerá los mecanismos de control necesarios. De modo que, en el supuesto de que se observe una conducta inadecuada del empleado en orden a su pronta recuperación o que intenta prolongar la enfermedad o la finja, la empresa una vez recibido el informe de los servicios de salud laboral, servicios médicos de la Mutua u otros servicios médicos, dejará de abonar el complemento a su cargo con carácter retroactivo a la fecha de baja, sin perjuicio de otras medidas legales.

Artículo 30. – Ropa de trabajo.

Correrá por cuenta de la empresa la limpieza semanal de la ropa de trabajo facilitada por la empresa para el ejercicio del desarrollo normal y habitual de su trabajo.

Artículo 31. – Seguro de vida, invalidez y muerte.

La empresa concertará a favor de los trabajadores de GET Lerma un seguro de vida, invalidez y muerte con las siguientes garantías y coberturas:

Cobertura:

Las coberturas y capitales de la póliza, quedan como se detalla a continuación:

- (1) Fallecimiento cualquier causa: 33.050,60 euros.
- (1) Fallecimiento por cualquier accidente o infarto: 33.050,60 euros.
- (1) Fallecimiento por accidente de circulación: 33.050,60 euros.
- Invalidez absoluta y permanente por cualquier causa: 33.050,60 euros.
- Incapacidad profesional total y permanente: 24.000,00 euros.

(1) Garantías acumulativas entre sí.

En los casos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez antes indicados, la fecha del hecho causante, a todos los efectos, será la del accidente de trabajo.

Las coberturas recogidas se instrumentarán a través de dos pólizas:

La empresa asume del coste de las pólizas 2/3 del personal, de tal forma que el personal asume 1/3 del coste de las pólizas.



Los capitales asegurados descritos en este artículo no tendrán efectos retroactivos a la de 1 de enero de cada año de vigencia, ni serán susceptibles de revisión salarial. La empresa informará de las pólizas concertadas a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 32. – Reconocimientos médicos.

La empresa dentro de los reconocimientos médicos anuales de vigilancia periódica de la salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, incluirá la realización de las siguientes analíticas complementarias de marcadores tumorales:

- PSA: marcador tumoral de próstata.
- CEA: marcador tumoral de colon y estómago.
- Ca15.3: marcador tumoral de mama (solo mujeres).
- Ca 125: marcador tumoral de ovario.

Estas pruebas serán en todo caso voluntarias para cada trabajador y se efectuarán en base a los criterios médicos que en función de la edad/colectivo u otros factores médicos determine el servicio médico de Vigilancia de la Salud.

Artículo 33. – Beneficios sociales.

El apartado de beneficios sociales estará regulado por las normas y servicios que se definan por las normas de aplicación de Siemens-Gameasa. La totalidad de los servicios y sus novedades serán comunicadas a los trabajadores mediante los tableros de empresa existentes en la planta.

Se desarrollará y regulará un sistema de ayudas/subvenciones que en todo caso serán reflejo del compromiso de la empresa con su entorno.

Cada ayuda/subvención puede ser propuesta por el Comité de Empresa, pasando después a ser valorada por la empresa, teniendo siempre en cuenta y considerando los criterios de responsabilidad social corporativa y buen gobierno corporativo, así como el interés para la mayor parte de los trabajadores y/o entorno.

Este sistema de ayuda se dotará económicamente de la parte del plus de absentismo individual no devengada.

Artículo 34. – Formación.

La empresa impulsará la formación y la participación. Las acciones formativas previstas en el plan de formación se realizarán en la medida de lo posible dentro de la jornada de trabajo. El exceso de jornada recibirá tratamiento de horas extras.

Artículo 35. – Vacantes internas.

La empresa se compromete durante la vigencia del presente Convenio, a informar públicamente mediante comunicado en el Panel de Empresa de los puestos vacantes internos existentes en cada momento, indicando sus características y bases para optar a los mismos.



CAPÍTULO VII. – REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 36. – Asambleas.

Máximo 1 hora anual por turno de trabajo según el motivo o causa por el que se solicita la asamblea y siempre limitada a la consulta de los trabajadores para refrendar decisiones por votación.

Requerirán solicitud previa a la empresa por escrito, con una antelación de 1 día laborable, especificando día y hora en que se realizarán la asamblea junto con el guión de los puntos a tratar en las mismas.

En Lerma, a 30 de enero de 2018.

* * *



ANEXO I

ACUERDO DE EMPRESA

En Zamudio, a 27 de Marzo de 2013

REUNIDOS

De una parte, D. Javier Troyiño Izquierdo y D. Javier Urdanoz Perez de Obanos, como apoderados a efectos legales de la sociedad GAMESA CORPORACION TECNOLOGICA S.A., con C.I.F. A-01011253 y C.C.C. principal 48109184269.

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

ACUERDAN

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

Segundo.- Que con la finalidad de promover la colibración del contrato de trabajo de jubilación a tiempo parcial y contrato de relevo de conformidad con el art 17 del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes de este acuerdo de empresa acuerdan que a los trabajadores/as que reuniendo las condiciones legales para su jubilación parcial y soliciten la misma, la empresa, previo acuerdo entre las partes si así se acordase, realizará por tanto entre las mismas, la mencionada jubilación parcial conforme a la legislación laboral

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

En Zamudio, a 26 de marzo de 2013

Javier Troyiño Izquierdo

Javier Urdanoz Perez de Obanos

[Firma manuscrita]

JUAN RÓDENAS
Por las Federaciones de CCOO

Por las Federaciones de UGT

José Antonio Guerra Lastra
Javier Fornos Tembras

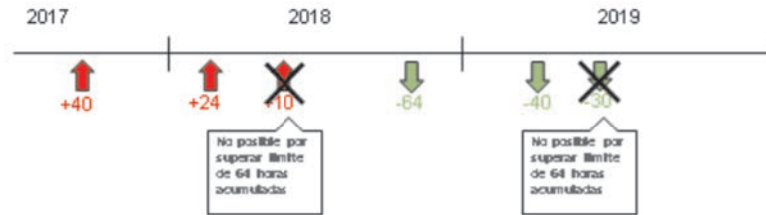
* * *



ANEXO II

EJEMPLOS DE APLICACIÓN DE FLEXIBILIDAD CONVENIO LERMA

Ejemplo 1 (Limite de 64 horas acumuladas)



Ejemplo 2 (18 meses de caducidad)



© Legal Name

Ejemplo 3 (Tratamiento horas flexibilidad para la reducción)



Ejemplo 4 (Limite de 64 horas anuales)



© Legal Name

* * *



ANEXO III

ACUERDO DE IMPLANTACIÓN NUEVO SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La Dirección de la empresa y el Comité de Empresa de Gamesa Energy Transmission-Lerma, han acordado implantar un nuevo modelo de clasificación profesional, que permita, entre otros, conseguir los siguientes:

Objetivos:

- Disponer de una herramienta que permita, una valoración objetiva de todos los puestos de trabajo existentes en la planta.
- Establecer unas reglas claras, equitativas y objetivas para facilitar el desarrollo profesional y personal de nuestros trabajadores.
- Implantar acciones de mejora continuada de las competencias y habilidades de las personas.

Las reglas que se aplicarán en la administración y gestión del sistema se recogen a continuación:

REGLAS

Artículo 1. – Gestión.

El propietario, gestor y administrador del sistema es RR.HH.

Artículo 2. – Valoración de puestos.

Los puestos han sido valorados siguiendo la metodología establecida por la herramienta de valoración (que se adjunta como Anexo al acuerdo).

Artículo 3. – Nuevos puestos.

Los puestos de nueva creación tendrán un periodo mínimo de un año para consolidarse como tales, dentro de la organización. Una vez transcurrido dicho periodo, se recabará toda la información necesaria para presentar su valoración en la comisión mixta.

Artículo 4. – Comisión mixta.

Se constituye una comisión mixta, que estará formada por dos miembros en representación de la empresa y dos miembros del Comité, en representación de los trabajadores. Ninguno de los componentes tendrá interés directo en las reclamaciones que deban resolver. Sus funciones y competencias serán:

- Recibir las propuestas y valoraciones realizadas por la empresa.
- Resolver las reclamaciones presentadas, aplicando las reglas del sistema, y valorando de forma objetiva las circunstancias que hayan dado origen a la reclamación. En el caso de que no pueda ser resuelto por acuerdo de la mayoría simple de la comisión, resolverá el gerente de la planta, que aplicará el criterio que proceda en cada caso, previa audiencia de las partes.



Los trabajadores podrán reclamar, en defensa de sus derechos, contra las resoluciones acordadas, por la vía que estimen conveniente en cada caso.

– Analizar los resultados de la revisión bianual de puestos que se realice.

Artículo 5. – Revisiones.

Cada dos años, se realizará una revisión general de todos los puestos de trabajo, para mantener actualizado el mapa de puestos de la planta.

Artículo 6. – Movilidad funcional.

Los cambios a puestos de diferente nivel o clasificación profesional, serán tratados por los mismos criterios establecidos en el Convenio de la Industria Siderometalúrgica de Burgos, en las mismas condiciones y plazos.

Si el cambio de puesto tiene carácter definitivo, se establecerá un plan individual con el trabajador que garantice un correcto desarrollo de las competencias exigidas en el nuevo puesto.

Artículo 7. – Nuevas incorporaciones.

Las nuevas incorporaciones estarán inicialmente en la base salarial del sistema, hasta cumplir el periodo mínimo de tiempo establecido para poder acceder a un nivel diferente (si reúnen los requisitos y condiciones exigidas para dicho cambio). Este cambio de nivel puede no ser el inmediatamente siguiente según cada puesto de trabajo, siempre que el trabajador afectado acredite al inicio de la relación laboral, una experiencia previa de 5 años, debidamente acreditadas, en puesto de trabajo similar. Computará la experiencia obtenida como trabajador de ETT en Gamesa Energy Transmission-Lerma, siempre que no haya pasado un tiempo igual o mayor a seis meses fuera de la planta.

Artículo 8. – Organización.

La empresa definirá de forma exclusiva las necesidades, en el número de personas dentro de cada nivel profesional, para el logro de los objetivos y resultados establecidos.

No existiendo en la actualidad niveles limitados, cuando esta situación se produzca, se informará con carácter previo de ello, siendo únicamente los niveles que impliquen gestión de personas los que estarían en tales circunstancias, encontrándose éstos en los dos últimos niveles de desarrollo de ciertos puestos de trabajo, y no en todos los puestos según el mapa de puestos actual.

Artículo 9. – Revisión artículos del acuerdo.

Transcurridos dos años desde la firma de este acuerdo se procederá a revisar sus artículos, pudiendo ser modificados y/o anulados de común acuerdo.

Lerma, 19 de noviembre de 2008.

Firmado: Por parte del Comité de Empresa, César Fernández Gil, Fco. José Cuña Romero, José Antonio García Adrián, Raúl Núñez Núñez y Astriz García Legido. Por la empresa, José Luis Herrero Santidrián e Ignacio Arreche Goitisoló.

* * *



TABLAS SALARIALES GAMESA LERMA

PUESTOS DE TRABAJO		NIVELES DE DESARROLLO																		
MONTAJE-DESMONTAJE DE MULTIPLICADORAS																				
BANCOS DE ENSAYO																				
PINTURA Y PREPARACION																				
CONTROL CALIDAD																				
AUXILIAR ALMACÉN																				
OPERARIO ALMACÉN																				
OPERARIO MANTENIMIENTO																				
NIVEL SALARIAL																				
2016	oficial de 3º	22.738,26 €	24.894,64 €	26.057,62 €	27.254,80 €	28.828,24 €	30.207,92 €	31.633,64 €	33.132,64 €	34.710,15 €										
	almacenero	22.712,79 €	23.763,77 €	26.057,62 €	27.254,80 €	28.828,24 €	30.207,92 €	31.633,64 €	33.132,64 €	34.710,15 €										
	Conductor maquinaria	22.998,69 €	24.049,66 €	26.057,62 €	27.254,80 €	28.828,24 €	30.207,92 €	31.633,64 €	33.132,64 €	34.710,15 €										
	oficial de 2º																			
2017	oficial de 3º	23.215,76 €	25.417,42 €	26.604,83 €	27.827,15 €	29.433,63 €	30.842,29 €	32.297,95 €	33.828,43 €	35.439,06 €										
	almacenero	23.189,76 €	24.262,80 €	26.604,83 €	27.827,15 €	29.433,63 €	30.842,29 €	32.297,95 €	33.828,43 €	35.439,06 €										
	Conductor maquinaria	23.481,66 €	24.554,70 €	26.604,83 €	27.827,15 €	29.433,63 €	30.842,29 €	32.297,95 €	33.828,43 €	35.439,06 €										
	oficial de 2º																			
oficial 1º																				



ANEXO TABLAS DE RETRIBUCIÓN MÍNIMA

AÑO 2018	SALARIO ANUAL
INGENIEROS	31.138 €
INGENIEROS TÉCNICOS	29.210 €
AYUDANTE DE INGENIERO	26.893 €
JEFE TALLER	24.675 €
JEFE 1ª ADMINISTRATIVO	24.675 €
JEFE 2ª ADMINISTRATIVO	23.727 €
ENCARGADO	22.747 €
OFICIAL 1ª ADMINSTRATIVO	22.747 €
OFICIAL 2ª ADMINSTRATIVO	21.645 €

AÑO 2019	SALARIO ANUAL
INGENIEROS	31.792 €
INGENIEROS TÉCNICOS	29.823 €
AYUDANTE DE INGENIERO	27.458 €
JEFE TALLER	25.193 €
JEFE 1ª ADMINISTRATIVO	25.193 €
JEFE 2ª ADMINISTRATIVO	24.225 €
ENCARGADO	23.225 €
OFICIAL 1ª ADMINSTRATIVO	23.225 €
OFICIAL 2ª ADMINSTRATIVO	22.100 €