



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 13 de abril de 2021 de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la inscripción en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y la publicación del convenio colectivo de la empresa Gamesa Energy Transmission, S.A.U. (C.C. 09100251012018).

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Gamesa Energy Transmission, S.A.U., suscrito el 10 de febrero de 2021 por 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 y 3 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, 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 Real Decreto 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 acuerdo 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 13 de abril de 2021.

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

* * *



II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
GAMESA ENERGY TRANSMISSION, S.A.U. (GET LERMA)
PARA LOS AÑOS 2020-2021-2022 Y 2023

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 2020 y estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2023.

Artículo 4. – Denuncia, revisión o prórroga.

Quedará automáticamente denunciado el día 1 de julio de 2023, pudiendo iniciarse desde esa misma fecha las negociaciones del nuevo acuerdo. El plazo máximo para la constitución de la Comisión Negociadora será de 1 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 E.T. en redacción dada por Ley 3/2012, de 6 de julio, 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.

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 vengán 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.

La empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 ET, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro que lo sustituya, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 ET.

En caso de que la empresa quisiera la inaplicación temporal del presente convenio (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, se acudirá a los procedimientos para la resolución de conflictos de los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación según el art.8 del presente convenio.

CAPÍTULO II EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Artículo 10. – Contratos relevo.

La empresa facilitará la realización de contratos de relevo, siendo responsabilidad exclusiva de la empresa, conforme a ley y en función de parámetros que la propia empresa establezca, la concesión a los trabajadores de esta modalidad contractual.

La contratación de relevistas se realizará cuando se den las circunstancias de producción que propicie la renovación o contratación de nuevas personas, y se mantendrá en los términos legalmente establecidos, se mantendrá dicho artículo tras la vigencia del convenio.

Artículo 11. – Empresas de trabajo temporal.

La empresa podrá utilizar los servicios de ETTs por duración no superior a 2 meses y solo para cubrir procesos de baja por IT.

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 para jornada continua y jornada partida 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 5.º turno (turno fin de semana) es de 24 horas semanales equivalen a 40 horas semanales.

Los trabajadores de jornada partida:

- Podrán comenzar la jornada de trabajo entre las 7:30 y las 9:00 de la mañana.
- En casos particulares y temporales, siempre garantizado el mantenimiento y desarrollo de la actividad, podrán solicitar el comenzar la jornada de trabajo a las 7:00 horas siempre con el visto bueno de su responsable.



– El tiempo de parada para comer será de 30 minutos, debiendo quien entre a trabajar antes de las 8:00 horas, almorzar en el rango de 13:00 a 14:00 horas.

– Se podrá solicitar que la duración de la parada para comer sea de 15 minutos, de forma puntual y excepcional para situaciones excepcionales, valoradas y acordadas con los respectivos responsables de departamento.

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.

– La no concesión de vacaciones se justificará por la empresa por escrito con 5 días laborables si se solicitan con al menos 15 días de antelación. La empresa se compromete a garantizar respuesta positiva siempre y cuando se soliciten vacaciones con dos meses de antelación y no supere el 15% de la sección.

Artículo 13. – Día libre disposición.

Cada trabajador tendrá derecho a disfrutar de un día de libre disposición (este día no será adicional al día de libre disposición recogido en el convenio provincial).

Este día de libre disposición se disfrutará en las condiciones que se detallan a continuación:

En todos los casos el día de libre disposición no podrá disfrutarse en la misma fecha por más del 10% de la plantilla de la empresa.

Ese 10% se adaptará de forma que si la empresa estuviere organizada en departamentos, no cabrá la utilización concurrente del día de libre disposición por más del 50% del personal perteneciente a cada departamento.

La solicitud del día de libre disposición deberá hacerse por el trabajador a la Dirección de la empresa con al menos 7 días de anticipación.

En el caso de que superase los límites objetivos señalados en este artículo, la Dirección realizará un sorteo al efecto ante los interesados o sus representantes para determinar qué trabajadores podrán tener derecho al disfrute del día de libre disposición.

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 y demás disposiciones de aplicación.



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 las normas reguladoras en esta materia.

En este apartado serán de aplicación las normas que se acuerden con ámbito general de aplicación a todos los centros de trabajo de Siemens Gamesa.

Para el personal de oficinas se dará el mismo tratamiento que el recogido en el convenio de oficinas de Siemens Gamesa.

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

Para el personal con jornada partida:

a) 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%.

b) 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.

c) La empresa manifiesta su disponibilidad para estudiar/valorar las situaciones concretas que se puedan presentar.

– Excedencias:

Los trabajadores podrán solicitar excedencia voluntaria, según lo recogido en el Convenio Colectivo Siderometalúrgico de la Provincia de Burgos, reduciéndose a dos años de antigüedad en la empresa, como requisito para su solicitud y no pudiendo ser inferior a un mes.

Las excedencias voluntarias se podrán solicitar cada año cuando medien fundamentos serios debidamente justificados, de orden familiar, estudios. etc.

En todos los casos la concesión de estas excedencias será discrecional para la Dirección de la empresa.

Se mantiene el resto de los límites del convenio provincial.

Artículo 15. – Disponibilidad de horas.

Desde la fecha de efectos de este convenio y hasta el 31 diciembre de 2023, 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 y con carácter anual podrá renunciar hasta 1 jornada de flexibilidad para atender cuestiones personales.

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 30 euros brutos totales.

En los casos de trabajadores con reducción de jornada en virtud del artículo 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.
- Compuo 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.

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 30 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 un 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.

A los trabajadores que tengan que trabajar en alguna jornada de las marcadas en el calendario laboral para el denominado 5.º turno debido a sustituciones de los trabajadores asignados en ese cuatrimestre, se les aplicarán las mismas normas en cuanto a los descansos semanales legales y al abono del plus quinto turno, en ambos casos de forma proporcional a los días efectivos de sustitución.



En caso de suspensión del 5.º turno se mantendrá el abono del importe del plus 5.º turno correspondiente a ese periodo de suspensión. En caso de eliminación del 5.º turno no se abonará ese plus.

A los efectos de lo establecido en el párrafo anterior, tendrá la consideración de suspensión del 5.º turno, las paradas de dicho turno con un periodo de duración de entre 1 y 4 semanas. En paradas con duración superior a 4 semanas, tendrán la consideración de eliminación del 5.º turno.

CAPÍTULO V CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

Artículo 17. – Incremento salarial.

Para todos los años de aplicación de convenio 2020-2023:

– Salarios iguales o inferiores a 31.000 euros en las tablas salariales del sistema de desarrollo profesional: 2,3%.

– Salarios superiores a 31.000 euros en las tablas salariales del sistema de desarrollo profesional: 2,1%.

Para el personal no sujeto al Sistema de Desarrollo Profesional (personal de gestión), la base de cálculo de los salarios para la aplicación del incremento del 2,3% o 2,1% estará formada por la suma de lo percibido en los conceptos de salario base + plus convenio + complemento salarial II.

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 correspondientes al año 2019. El cálculo de los incrementos para el personal no sujeto al Sistema de Desarrollo Profesional (personal de gestión), se realizará sobre los importes brutos anuales percibidos por los conceptos salario base+ plus convenio y complemento salarial II en 2019. Se acuerda expresamente que el abono de estos incrementos, en tanto en cuanto sean publicadas las correspondientes tablas salariales anuales del Convenio Provincial de la Industria Siderometalúrgica de Burgos, se realizará en el concepto «a cuenta convenio». Una vez publicadas dichas tablas se procederá a actualizar la cuantía de los conceptos salariales de salario base y plus convenio según cuantías y distribución publicadas en dicho convenio, así como el resto de importes hasta alcanzar la cuantía total anual acordada, que se sumará al concepto «Complemento Salarial I» o «Complemento Salarial II». Asimismo se acuerda que el resto de conceptos variables cuya base de cálculo tengan las tablas salariales del convenio provincial, serán abonados a la fecha de publicación de las mismas.

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

Se mantiene la actual estructura salarial en cuanto a la denominación y naturaleza de los distintos conceptos que aparecen en el recibo de salarios.

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.

Se garantiza que las tablas salariales resultantes en ningún caso serán, entendidas en su cómputo global, inferiores a las tablas salariales del Convenio de la Industria Siderometalúrgica de Burgos.

Se anexa al presente convenio, tablas salariales de 2020 y sucesivas.

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 un incremento superior a los porcentajes pactados en el artículo 17 (2,3 – 2,1%), se efectuará una revisión de las tablas salariales con carácter retroactivo, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre las cifras acordadas en el artículo 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 antes del día 20 del mes de julio. 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.

La empresa presentará propuesta actualización del sistema de clasificación profesional en el plazo de 1 año desde la firma del presente convenio para análisis conjunto a partir de la entrega de la misma.

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 2020 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 para cada uno de los años de aplicación del presente convenio y se anejará al mismo.

CATEGORÍAS	SALARIO BRUTO ANUAL
Ingenieros	31.792,37 €
Ingenieros técnicos	29.823,19 €
Ayudante de ingeniero	27.457,90 €
Jefe de taller	25.192,67 €
Jefe 1.ª administrativo	25.192,67 €
Jefe 2.ª administrativo	24.225,29 €
Encargado	23.224,54 €
Oficial 1.ª administrativo	23.224,54 €
Oficial 2.ª administrativo	22.099,75 €
Auxiliar administrativo	20.900,00 €

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 anual.

El importe máximo anual de la prima variable será 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.

Teniendo el carácter de no consolidable el importe trimestral obtenido en base a los indicadores y objetivos de la planta.



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 cada año fiscal y que para los años 2020 al 2023 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, lactancia, accidentes de trabajo, horas sindicales, vacaciones, día de libre disposición, nacimiento y / adopción o acogimiento de hijo y matrimonio/ pareja de hecho y accidente de trabajo.

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 vinculadas a la consecución de objetivos como SGMBO, PMBO o similares.

Se anexa al presente convenio, la estructura de esta prima variable.

Artículo 25. – Pluses.

Plus tercer relevo: Se abonarán 2 euros brutos por día de trabajo efectivo a todo el personal que realice su jornada a tres turnos. A los exclusivos efectos del abono de este plus, tendrá la consideración de día de trabajo efectivo aquel en que produzca una salida/entrada (no ausencia) dentro del turno y siempre que la misma sea motivada por un permiso abonable (salidas médicas por ejemplo).

Plus 5.º turno banco de ensayos: Se abonarán 350 euros brutos mensuales a todo el personal que trabaje en el turno de fin de semana. Establecimiento de un sistema de catering (dos platos + postre) asumido por la empresa para el personal de turno partido y por jornadas de trabajo en este régimen a partir de la fecha de firma del convenio.

Plus nocturnidad: Se fija en un 30% del salario base pactado en el convenio provincial, asegurando siempre un 5% a mayores sobre la cuantía establecida en dicho convenio.

Artículo 26. – Desplazamiento.

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



En cuanto a desplazamientos internacionales se estará a lo establecido en el convenio colectivo de oficinas corporativas del grupo Siemens Gamesa Renewable Energy.

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

Kilometraje: Será a razón de 0,37 euros/km a partir de la fecha de firma del convenio, vinculándose al Convenio Oficinas Grupo SGRE revisándose en su exceso.

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, excepto en caso de fallecimiento de cónyuge e hijos el permiso será de 7 días naturales.

Los permisos comenzarán a contar desde el primer día laborable posterior al hecho causante.

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 IT por enfermedad o accidente no laboral a partir del primer día de baja y hasta el 100% de las retribuciones brutas del trabajador, desde el primer día.

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, podrá dejar 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.
- Ca 15.3: 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 absentismo no devengada de la prima variable según el artículo 24 a).

Aplicación con carácter global servicios de GamesaFlex, en trabajadores sin cuenta de correo corporativa, se gestionará a través de cuenta de correo particular e individual debidamente comunicada por escrito a la empresa para este fin.

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 tiempo de formación que exceda la jornada de trabajo recibirá tratamiento de horas extras.

En cuanto a la asistencia a formaciones por parte de los trabajadores, que sean de aplicación a las actividades de la empresa, se facilitará en la medida de lo posible la flexibilidad precisa para poder asistir a la misma.

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.

Se tendrán en cuenta las posibilidades de cambios internos para intentar priorizar a plantilla interna de la planta, sin poder asegurar una prioridad absoluta si las implicaciones del cambio resultan perjudiciales para la empresa.

CAPÍTULO VII

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Artículo 35. – Asambleas.

Máximo 2 horas anuales 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 5 días laborables, especificando día y hora en que se realizarán la asamblea junto con el guión de los puntos a tratar en las mismas.

El local habilitado al Comité de Empresa es de utilización conjunta para todos sus miembros. La empresa arbitrará los medios necesarios para que cada representación sindical que compone el Comité de Empresa, pueda guardar o archivar su documentación con independencia de los demás.



Anexo de la herramienta de la valoración profesional. –

(Acuerdo implantación nuevo sistema de clasificación profesional en GET-LERMA y regulación del cambio categoría profesional con las tablas salariales correspondientes 2020-2023)

Anexo de la prima variable. –

Anexo de las tablas salariales 2020-23. –

En Lerma, a 10 de febrero de 2021.

Por la representación de los trabajadores: Roberto Rodríguez Domingo (Presidente Comité), Martín Queija Rodríguez (Secretario Comité), César Fernández Gil, Francisco José Cuña Romero, Álvaro Rojo Ortega, Noemí Fernández Trascasa, Alberto Díez Ortega, Rodrigo Angulo Peña, Elisa Graña Grandival.

Por Gamesa Energy Transmissions, S.A. (Lerma): Roberto González Rodrigo (Gerente planta de Lerma), Ricardo Díez Alonso (Responsable RR.HH. GET).

* * *



ANEXO DE LA HERRAMIENTA DE LA VALORACIÓN PROFESIONAL

ACUERDO 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.

En Lerma, a 19 de noviembre de 2008.

Por parte del Comité de Empresa: César Fernández Gil, José Cuña Romero, José Antonio García Adrián, Raúl Núñez Núñez, Astrid García Legido.

Por la empresa: José Luis Herrero Santidrián.

* * *



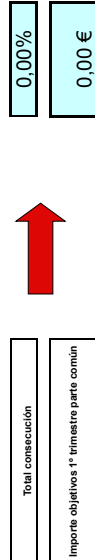
ANEXO DE LA PRIMA VARIABLE

DEFINICIÓN DE SISTEMA DE CALCULO DE VARIABLE PLANTA

A continuación se detalla el sistema de cálculo de la retribución variable aplicable a todas las personas que estén en plantilla de GAMESA ENERGY TRANSMISIONS - GAMESA LERMA al final de cada periodo de referencia de cálculo y que no engañan establecidos objetivos

Este sistema de cálculo de variable en planta tendrá su vigencia del 01/10/20 al 30/09/21 siendo la cuantía máxima a percibir de 1300 euros anuales de los cuales 400€ se devengarán si se cumple el objetivo de absentismo individual y los otros 900€ resueltos en función de los objetivos de planta. El derecho al devengo de este variable para nuevas incorporaciones en plantilla de la empresa se genera en el primer periodo de referencia a partir del primer semestre de permanencia en la misma. La evaluación de estos objetivos es trimestral sobre el importe del variable correspondiente a ese periodo. En cada trimestre se regula lo correspondiente al periodo acumulado del año fiscal, tanto en importe como en valor de indicadores. Si los niveles críticos establecidos no se superan, no se obtiene el porcentaje de ese punto. Los indicadores están definidos de forma que cumpliendo los objetivos de planta y el absentismo individual se obtiene el 100% del bono. Los resultados que se basan son acumulados al final del año fiscal.

Indicador	Definición	Objetivo	Ponderación	Nivel crítico	Cálculo	1 trimestre		2 trimestre		3 trimestre		4 trimestre	
						valor acumulado/promedio	Consecución	valor acumulado/promedio	Consecución	valor acumulado/promedio	Consecución	valor acumulado/promedio	Consecución
COMPROMISO	Absentismo individual	(horas ausencia / (horas trabajadas + vacaciones)) * 100 = %	4,5%	4,5%	Individual para cada persona								
	Orden, limpieza y cuidado de instalaciones	Resultado auditoría trimestral	13%	90%	V/Real / V/Obj								
SEGURIDAD	Índice de frecuencia	nº de accidentes con baja * 1000000 / nº horas	15%	3,77	V/Obj / V/Real								
	Índice de peligrosidad	(Nº de tratamientos médicos por AT / Nº horas trabajadas) x 10³	18%	13,620	V/Obj / V/Real								
PRODUCCION	Cumplimiento entregas	(nº de entregas a tiempo / entre entregas comprometidas sobre plan) * 100 = %	13%	98%	V/Real / V/Obj								
	Productividad	productividad global de planta	13%	75%	V/Real / V/Obj								
CALIDAD	Costes de No calidad	(Costes de no calidad / valor fabricación) x 100 = %	15%	0,20%	V/Obj / V/Real								
	INC's por máquina	Nº de no conformidades/Nº máquinas fabricadas	13%	0,163	V/Obj / V/Real								





ANEXO DE LAS TABLAS SALARIALES 2020-23

TABLAS SALARIALES GAMESA ENERGY TRANSMISSION- PLANTA DE 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										

TABLAS SALARIALES 2020

2020	oficial de 3*	24.757,69 €	27.105,58 €	28.371,84 €						
	almacenero	24.729,96 €	25.874,27 €		29.675,35 €			34.037,75 €		
	Conductor maquinaria	25.041,25 €	26.185,56 €			31.388,53 €		34.348,43 €		
	oficial de 2*				29.865,42 €	31.267,31 €				
	oficial 1*						32.826,44 €	34.375,75 €	36.004,69 €	37.718,94 €

TABLAS SALARIALES 2021

2021	oficial de 3*	25.327,11 €	27.729,01 €	29.024,40 €						
	almacenero	25.298,75 €	26.469,38 €		30.357,88 €			34.752,54 €		
	Conductor maquinaria	25.617,19 €	26.787,82 €			32.110,46 €		35.069,75 €		
	oficial de 2*				30.552,32 €	31.986,46 €				
	oficial 1*						33.515,80 €	35.097,64 €	36.760,78 €	38.511,03 €

TABLAS SALARIALES 2022

2022	oficial de 3*	25.909,64 €	28.366,77 €	29.691,96 €						
	almacenero	25.880,62 €	27.078,17 €		31.056,11 €			35.482,35 €		
	Conductor maquinaria	26.206,39 €	27.403,94 €			32.849,01 €		35.806,21 €		
	oficial de 2*				31.255,03 €	32.722,15 €				
	oficial 1*						34.219,63 €	35.834,69 €	37.532,76 €	39.319,77 €

TABLAS SALARIALES 2023

2023	oficial de 3*	26.505,56 €	29.019,21 €	30.374,87 €						
	almacenero	26.475,87 €	27.700,97 €		31.770,40 €			36.227,48 €		
	Conductor maquinaria	26.809,14 €	28.034,24 €			33.604,53 €		36.558,14 €		
	oficial de 2*				31.973,89 €	33.474,76 €				
	oficial 1*						34.938,24 €	36.587,22 €	38.320,95 €	40.145,48 €