

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

**16311** *Resolución de 21 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Vestas Eólica, SAU.*

Visto el texto del III Convenio colectivo de la empresa Vestas Eólica, SAU (código convenio núm. 90102442012016), que fue suscrito con fecha 3 de abril de 2025, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por la sección sindical de UGT, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado mediante acta de 17 de junio de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del mencionado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 21 de julio de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

#### **III CONVENIO COLECTIVO VESTAS EÓLICA, SAU, PARA LA ACTIVIDAD DE SERVICE**

##### **CAPÍTULO I**

##### **Ámbito de actuación**

Disposición previa. *Principio de igualdad.*

El presente convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente convenio colectivo.

Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «empleado», «trabajadores» o «empleados», «operario» u «operarios», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en la empresa comprendidas en el ámbito funcional expresado en el artículo 2.

## Artículo 1. *Naturaleza y eficacia.*

El presente texto convencional es suscrito por la dirección empresarial y la sección sindical de la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT FICA), ambas partes, se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para concertar el presente convenio colectivo en virtud de lo dispuesto en el título III 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 materia de concurrencia de convenios las partes están sometidas a lo previsto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

En lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo previsto en el IV Convenio Colectivo estatal de la Industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (CEM) o convenios colectivos del mismo ámbito que lo sustituyan así como al Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 2. *Ámbito territorial, funcional y personal.*

Son de aplicación las normas contenidas en este convenio a todos los trabajadores de la mercantil Vestas Eólica, cualquiera que fuere la naturaleza de su contrato de trabajo en el ámbito de todo el territorio español, con la excepción del personal que realiza labores propias de oficina en Madrid.

No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, quedan expresamente excluidos excluidas aquellas relaciones profesionales comprendidas en el artículo 1.3 y 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

El convenio colectivo estará en vigor hasta el 31 de diciembre de 2027.

Los contenidos económicos del presente texto convencional tendrán efectos desde la fecha de firma del convenio colectivo a excepción de aquellos para los que se prevea un efecto retroactivo específico.

## Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

El presente convenio colectivo quedará automáticamente denunciado el día 31 de diciembre de 2027.

Una vez denunciado y vencido el mismo, prorrogarán su vigencia durante un máximo de seis meses desde la fecha de su vencimiento. Las partes se comprometen a realizar todos los esfuerzos necesarios para desarrollar una negociación para la firma de un nuevo convenio en el menor plazo posible.

Una vez denunciado el convenio colectivo, y transcurrido el plazo anterior, en cualquier caso, aplicará el convenio colectivo estatal del metal o convenio colectivo del mismo ámbito que lo sustituya.

## Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio constituyen un conjunto armónico y coherente, fruto del equilibrio alcanzado en la negociación colectiva. A efectos de su interpretación y aplicación, se considerarán de forma global e integrada. No obstante, en caso de que la jurisdicción competente declare la nulidad de alguna de sus cláusulas por contravenir normas de derecho necesario, dicha nulidad no afectará a la validez del resto del convenio, salvo que se acredite que dicha cláusula era esencial para el equilibrio del conjunto. En tal supuesto, las partes se comprometen a renegociar de buena fe los términos afectados, con el fin de restablecer el equilibrio pactado.

Se respetarán las situaciones o/ y condiciones personales que con carácter global excedan de lo pactado en el presente convenio, de manera que los trabajadores no vean disminuidos sus derechos como consecuencia de la entrada en vigor de este.

## Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Los conceptos y mejoras salariales percibidas por los trabajadores, con independencia de su origen, serán compensables y absorbibles. La compensación y/o absorción operará entre conceptos salariales entre sí, cualquiera que sea su naturaleza, o entre conceptos extra salariales entre sí, también cualquiera que sea su naturaleza con las mejoras de cualquier tipo que los trabajadores vinieran percibiendo o a futuro perciban sea cual sea el origen de las mismas.

Sin perjuicio de lo previsto en el anterior apartado, no resultarán compensables ni absorbibles las cuantías correspondientes al Plus Fidelidad Vestas.

## Artículo 7. *Igualdad de derechos.*

El presente convenio, su interpretación y aplicación se rigen por el principio de no discriminación en las relaciones laborales por razón de sexo, origen (incluido el racial o étnico), estado civil, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición social, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, de conformidad con lo regulado en el artículo 17.1 ET y normas concordantes.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo y sistema de clasificación profesional

## Artículo 8. *Principio de dirección.*

La organización y dirección del trabajo es facultad exclusiva de los órganos de gobierno y dirección de Vestas Eólica, SAU, que la ejercerán con el alcance previsto en la legislación laboral vigente sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia, consulta, información y negociación reconocidas a los representantes de los trabajadores.

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia y eficiencia de los servicios y de mejora de la competitividad y de la productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales y de los sistemas tecnológicos adscritos a los mismos, además de velar en la medida de lo posible por la conciliación de la vida laboral y familiar.

## Artículo 9. *Clasificación profesional.*

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

Con la definición de los grupos profesionales la empresa busca la polivalencia en los puestos de trabajo de manera que exista la máxima posibilidad de movilidad funcional dentro de la organización, todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

El sistema de clasificación profesional se establece en base a grupos profesionales, teniendo en cuenta el contenido general del trabajo a desarrollar, la polivalencia entre funciones, la facultad legal de dirección y organización del trabajo que corresponde a la empresa y la capacidad legal de negociación entre la empresa y la representación de los trabajadores en esta materia.

Cualquier persona de las incluidas en el ámbito funcional en función del puesto de trabajo que desarrolla estará encuadrada en un grupo profesional y así mismo en uno de los niveles que se aglutinan dentro de los mismos, de los establecidos en este capítulo y definirá su posición en el esquema organizativo y retributivo.

– La posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado y de cada uno de los niveles definidos dentro de ellos, no implica la adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

– El encuadramiento en un determinado grupo profesional se llevará a cabo por las funciones realmente realizadas por el trabajador o trabajadora, con independencia del rol, la denominación del puesto o su titulación.

– El grupo profesional es la unidad de clasificación que agrupa a trabajadores y trabajadoras en función de las aptitudes profesionales y contenido general de la prestación, así se establecen tres grupos profesionales: Área Oficina, Área Campo y Área Logística.

– La pertenencia a un grupo profesional capacitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos que le son propios, así como las tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del que forman parte, salvo aquellas que requieran de una titulación específica y/o colegiación obligatoria.

#### Artículo 10. Grupos profesionales.

Se definen, de conformidad con las descripciones anteriores los siguientes grupos profesionales:

| Grupos   |   | Oficinas/Campo/Logística |
|----------|---|--------------------------|
| Niveles. | 4 | O4                       |
|          | 3 | O3                       |
|          | 2 | O2                       |
|          | 1 | O1                       |

##### Grupo Oficinas:

Son los trabajadores/as que por sus conocimientos y/o experiencia realizan tareas de apoyo a las áreas de administración, comerciales, organizativas, de informática y, en general, las específicas de puestos de oficina, que permiten informar de la gestión, de la actividad económico-contable, coordinar labores productivas o realizar tareas auxiliares que comporten atención a los Departamentos, Direcciones y personas.

##### Grupo Campo:

Los trabajadores/as encuadrados en este grupo son aquellos que por sus conocimientos y/o experiencias ejecutan operaciones relacionadas con las labores de mantenimiento, montaje y puesta en marcha del aerogenerador, pudiendo a su vez, realizar funciones de supervisión o coordinación.

##### Grupo Logística:

Los trabajadores encuadrados en este grupo son aquellos que por sus conocimientos y/o experiencia realizan tareas en el departamento logístico, almacén y áreas análogas.

##### Niveles profesionales:

##### Nivel I:

Se aplicarán con carácter general al personal de nuevo ingreso en la empresa y corresponden a los niveles básicos de los grupos profesionales. El paso a un nivel superior se hace de manera automática al año.

Estos trabajadores/as realizan tareas que se ejecutan con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, sin formación específica y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño periodo de adaptación.

Cuando el nivel I esté realizando trabajos de Campo irá acompañado de un nivel II.

Formación mínima: Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o certificado de profesionalidad equivalente: Nivel II.

Tareas: En este grupo se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:

- Tareas manuales.
- Tareas de recepción, ordenación, distribución de correspondencia.
- Trabajos sencillos y rutinarios de archivo, cálculo, facturación o similares de administración.
- Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos.

Se aplicará a:

- Técnicos junior.
- Administrativos de iniciación o puestos sin experiencia previa.
- Personal de entrada en el Grupo de Logística.

Nivel II:

Estos trabajadores realizan tareas administrativas y operativas de forma autónoma en su área de trabajo, siguiendo las directrices marcadas por su responsable.

Formación mínima: Técnico grado medio, la formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión. En los grupos de administrativo y campo es valorable el inglés.

Grupo administrativo:

Tareas:

En este grupo se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:

- Tareas asignadas con pautas específicas y estrecha supervisión.
- Coordinación técnica de tareas básicas asignadas a otros miembros del equipo cuando se encarga por el/la responsable.
- Gestionan comunicaciones internas y externas del área.
- Gestionan los recursos materiales (órdenes de compra, pedidos, facturación) del área con autonomía dentro de su responsabilidad.
- Realizan tareas de organización, clasificación, codificación, registro y actualización de la información, así como elaboración de documentos y grabación de datos en los soportes facilitados.
- Recopilan y preparan información para elaborar informes y análisis de actividad.
- Tareas secretariales que precisen instrucciones utilizando paquetes informáticos.

Son equivalentes los siguientes puestos:

Assistant service, Agents, Dispatchers, Special Task Coordinators, Administrativos, Coordinadores, Inventory controller, Buyer, Tools coordinator, Supply chain coordinator, Material Handler, Project manager specialist, Train coordinator, IT Supporter.

Grupo Campo:

Tareas:

En este grupo se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:

- Tareas de mantenimiento integral con capacitación suficiente para resolver los requisitos de su responsabilidad.
- Tareas que no requieran una especialización técnica compleja, etc.
- Toma de datos de referentes a temperaturas, duración de ciclos, desgaste de útiles, defectos, anomalías reflejadas en partes o a través de plantillas.

Son equivalentes los siguientes puestos:

Special Task, oficiales de 1.<sup>a</sup> y de 2.<sup>a</sup> (técnicos preventivos, correctivos, blades...etc), Field Technician.

Grupo logística:

Tareas:

En este grupo se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:

- Control de herramientas y útiles de trabajo.
- Realización de inventarios y pedidos.
- Transporte interno de útiles y herramientas de trabajo.
- Manejo de maquinaria dentro de los almacenes.
- Reporte de incidencias.

Son equivalentes los siguientes puestos: Personal de almacén, warehouse assistant, stockkeeper, material handler.

Nivel III:

Estos trabajadores realizan tareas administrativas complejas y operativas que requieren especialización de forma autónoma en su área de trabajo, siguiendo las directrices marcadas por su responsable.

Formación Mínima: Técnico de grado medio o superior con la formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, Ingeniero Técnico. En los grupos valorable inglés.

Grupo Oficinas:

Tareas:

En este grupo se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:

- Tareas de gestión de compra y aprovisionamiento de bienes convencionales.
- Tareas de traducción, correspondencia, elaboración de documentos y presentaciones y atención de comunicaciones personales con suficiente dominio de un idioma extranjero y alta confidencialidad.
- Redacción de correspondencia comercial, tramitación ofertas recibidas, recepción y tramitación de pedidos y propuestas.
- Tareas de comercialización de productos o proyectos que no requieran una especialización técnica compleja, comunicación de condiciones de oferta, tramitación de pedidos, etc.
- Tareas registro, cálculo, facturación o similares que requieran iniciativa.

- Tareas que precisen instrucciones utilizando paquetes informáticos.
- Realizan agrupaciones de datos, resumes, estadísticas, cuadros, seguimientos, certificaciones, etc., con datos suministrados por otros que los tomasen en base a normas generalmente precisas.
- Toma de datos de procesos de producción, referentes a temperaturas, duración de ciclos, desgaste de útiles, defectos, anomalías reflejadas en partes o a través de plantillas.

Son equivalentes los siguientes puestos: Continuous Improvement Management, Master Scheduler, Technical Support.

Grupo Campo:

Tareas:

En este grupo se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:

- Controlar/planificar los sistemas, equipos, productos y herramientas fundamentales para el proceso productivo, asegurando su funcionamiento en aspectos de uso, instalaciones, disponibilidad y resolución de incidencias.
- Desarrollar métodos de trabajo, técnicas y herramientas de producción para mejorar la calidad, plazos y costes de los procesos.
- Participar en la elaboración y validación de los productos y servicios facilitados.
- Análisis y explotación de la información, elaborando informes relativos a su gestión administrativa.
- Toma de datos referentes a temperaturas, duración de ciclos, desgaste de útiles, defectos, anomalías reflejadas en partes o a través de plantillas.

Son equivalentes los siguientes puestos:

Lead technician, Planners, Team Leaders, Coordinators, Performance coordinators.

Nivel IV:

Son aquellos trabajadores que con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido técnico y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de una cierta complejidad técnica y con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores de un estadio organizativo menor.

Formación: Titulación universitaria de grado superior/superior, así como técnico de grado medio y/o con experiencia dilata en el puesto. Imprescindible inglés en el grupo administrativo y valorable en el grupo Campo.

Tareas:

En este grupo se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que por analogía son equivalentes a las siguientes:

- Tareas técnicas que consisten en el ejercicio del mando directo al frente de un conjunto de operarios o de procesos productivos.
- Actividades que impliquen la responsabilidad de una unidad de negocio con un número elevado de colaboradores a cargo.
- Tareas técnicas de inspección, supervisión o gestión de la red comercial o de desarrollo de negocio.
- Tareas técnicas de financiación de proyectos.
- Tareas técnicas de gestión de compra de aprovisionamientos.
- Tareas técnicas de desarrollo de negocio y gestión comercial con responsabilidad sobre una gama específica de productos o sector geográfico.

- Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área de actividad, servicio o departamento.
- Tareas de gestión comercial y de desarrollo de negocio con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

Son equivalentes los siguientes puestos:

Customer support, Supervisores, Manager, Scada.

## CAPÍTULO III

### Cobertura interna de vacantes y contratación

Artículo 11. *Cobertura interna y/o cobertura de vacantes en la empresa.*

La cobertura interna es el sistema de acceso mediante selección a los puestos de nueva creación o vacantes, para que, de forma libre y voluntaria, los empleados en plantilla, puedan optar a dichos puestos.

La dirección de la empresa analizará las necesidades organizativas, técnicas y de producción y el potencial del equipo humano para adoptar las decisiones que procedan para una gestión dinámica de la plantilla.

Las partes consideran la cobertura interna de los trabajadores como un instrumento de garantía de empleo y de ocupación efectiva y también como de posible desarrollo profesional de los trabajadores.

De esta forma se trata de cubrir puestos con el propio personal de la empresa de forma prioritaria, antes de recurrir a la selección externa, como una forma de desarrollo, retención y motivación de sus profesionales.

Como criterio general, y dado que la cobertura interna es un beneficio para el desarrollo de los empleados, todas las vacantes publicadas externamente, deberán ser publicadas previamente dentro de la empresa.

La empresa deberá informar a la Comisión de puestos de trabajo, formación y desarrollo, con carácter previo, de las vacantes publicadas.

La publicación se efectuará a través de la intranet corporativa para conocimiento de todas las personas interesadas y por el plazo que la empresa determine a nivel general.

En igualdad de condiciones, y de cumplimiento del perfil del puesto, tendrán siempre preferencia los candidatos internos.

Dado que el candidato accede a las vacantes internas de forma libre y voluntaria, opta y se adhiere en su totalidad a las condiciones laborales del puesto destino. Esta adhesión deberá quedar reflejada por escrito.

En el proceso de selección se tendrán en cuenta las políticas desarrolladas en materia de igualdad.

Artículo 12. *Sistema de contratación.*

Principios generales: En el marco de la política de responsabilidad social de Vestas y de los compromisos en materia de igualdad y diversidad, las partes convienen que la política de contratación de personal de las empresas afectadas por el presente convenio se regirá por los siguientes principios:

1. Uso adecuado de las modalidades contractuales previstas en la normativa laboral de forma que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos y las necesidades puntuales a través de contratos temporales o a través de contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal.
2. Utilización del contrato a tiempo parcial cuando el trabajador preste sus servicios durante un número determinado de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo ordinaria regulada en el presente convenio, que podrá celebrarse por tiempo indefinido o por duración determinada en función de la necesidad de empleo

a la que corresponda y reconocimiento a los trabajadores contratados a tiempo parcial de los mismos derechos laborales que los trabajadores a tiempo completo en relación al acceso a la formación profesional, progresión y movilidad profesional y promoción, sin perjuicio de las peculiaridades propias inherentes al contrato de tiempo parcial.

3. Utilización de los contratos formativos para la obtención de la práctica profesional y contrato de formación en alternancia.

4. Cumplimiento de las obligaciones legales en materia de contratación de personas con discapacidad.

5. Fomento en la medida de lo posible de la contratación y/o promoción de mujeres en los grupos, niveles o departamentos en los que se encuentren infrarrepresentadas, sin perjuicio de la aplicación de criterios objetivos en los procesos de cobertura de vacantes internas y externas.

6. Fomento, en la medida de lo posible de la contratación de personal cuya residencia se encuentre en zonas cercanas al área de trabajo.

#### Artículo 13. *Preaviso en ceses voluntarios.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la empresa conforme al preaviso establecido a continuación y mediante escrito.

Sin perjuicio de que las partes estarán a lo previsto en los contratos individuales en esta materia las partes acuerdan, en el caso de que no estén establecidos, los siguientes preavisos para el cese:

- Nivel I: Quince días.
- Nivel II: Quince días.
- Nivel III: Treinta días.
- Nivel IV: Cuarenta días.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir completa su liquidación en la fecha en que cause baja, salvo que incumpla el plazo de preaviso en cuyo caso percibirá la liquidación con el descuento de los días de falta de preaviso que el trabajador/a no haya comunicado.

#### Artículo 14. *Periodo de prueba.*

Los trabajadores de nuevo ingreso, podrán ser objeto de un período de prueba siempre que se pacte por escrito, cuya duración máxima será:

- Personal nivel profesional I y II: Tres meses.
- Personal nivel profesional III en adelante seis meses.

Durante el período de prueba la resolución del contrato podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa justificativa ni respetar plazos de preaviso, y en ningún caso dará derecho al trabajador a recibir indemnización compensatoria alguna.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados como antigüedad del trabajador en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, y en general, cualquier suspensión del contrato que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

## CAPÍTULO IV

### Movilidad geográfica y funcional

#### Artículo 15. *Movilidad geográfica.*

En materia de movilidad geográfica las partes estarán a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Con relación a la misma las partes expresamente convienen en la importancia que tiene, en una Empresa con la actividad de Vestas Eólica, SAU, que todos sus empleados y empleadas estén correctamente informados sobre la política de desplazamientos, tanto temporales como definitivos dentro de Vestas. Es por ello que la empresa adquiere la obligación de informar a la representación legal de los trabajadores sobre las distintas políticas corporativas en materia de desplazamientos que existan en la Empresa e igualmente informará, a través de este mismo medio, sobre los distintos desplazamientos que se produzcan.

#### Artículo 16. *Movilidad funcional.*

En materia de movilidad funcional se estará a lo previsto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

A estos efectos por retribución de origen se entenderá todas las percepciones salariales fijas que tuviese el trabajador o trabajadora así movido/a funcionalmente.

## CAPÍTULO V

#### Artículo 17. *Formación profesional: principios generales y objetivos.*

1. Las partes atribuyen a la Formación Profesional la condición de herramienta estratégica básica dentro de la política de Recursos Humanos, orientada a mejorar la eficacia y eficiencia de la compañía, así como a potenciar el desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras y su capacidad para asumir nuevas responsabilidades, garantizando la permanente adecuación profesional de los trabajadores a las necesidades de la empresa y el entorno y a los cambios organizativos, productivos y tecnológicos.

2. A los efectos de lo establecido en el apartado anterior, la formación en la empresa se basará en el principio de igualdad de oportunidades y tendrá entre otros, los siguientes objetivos:

- a. El perfeccionamiento profesional en el desempeño de los puestos de trabajo.
- b. El fomento del desarrollo y de la promoción profesional y de la motivación de los trabajadores dotando a los mismos de los conocimientos y competencias necesarias para asumir nuevas funciones.
- c. La adecuación de la empresa y de sus trabajadores a los cambios del entorno y su impacto en el modelo organizativo y productivo.
- d. La adaptación formativa de los nuevos empleados/as a su puesto de trabajo en la empresa.
- e. La mejora y garantía de la empleabilidad de los trabajadores.

#### Artículo 18. *Derechos y deberes de la empresa y los trabajadores en materia de formación.*

1. La Empresa proveerá la dotación de recursos suficientes, en orden a la consecución de los objetivos anteriores, facilitando los medios económicos y materiales necesarios para conseguir una mejora progresiva en la formación de los trabajadores y las trabajadoras, debiendo estos y estas realizar la formación que sea necesaria para garantizar el correcto desempeño de su puesto de trabajo y mejorar su empleabilidad. En

caso de ser fuera del mismo, será voluntaria la asistencia, salvo la formación legalmente exigible para el puesto del trabajo.

2. Por tal motivo y en orden a conseguir una formación integral de calidad que permita alcanzar los fines propuestos, la asistencia a los cursos de formación, se realizará preferentemente dentro del horario de trabajo.

La empresa facilitará la asistencia a los cursos de formación, adaptando la jornada en los términos que sea necesario para ello, en todo caso, la formación deberá ser programada de forma que no tenga consecuencias restrictivas económicas ni de jornada. Asimismo facilitará los permisos reglamentarios necesarios para la asistencia a exámenes de carácter oficial. La empresa se reserva el derecho a exigir la presentación de los certificados necesarios emitidos por los centros correspondientes.

3. En caso de realizarse dicha formación fuera de la jornada laboral, el trabajador tendrá una compensación de una hora de descanso por cada hora de formación. Dichas horas de descanso por formación se disfrutaran a elección del trabajador dentro del año natural, y una vez conocida esta circunstancia, se dará traslado a la representación sindical de cada centro o a la comisión mixta en ausencia de dicha representación en algún centro, debiendo acreditarse por la dirección las razones que imposibilitan su realización dentro del horario de trabajo, formulando ésta, la propuesta que considere más adecuada.

4. Las horas generadas por compensación de formación en el último trimestre del año, su disfrute podrá desplazarse dentro del primer trimestre del año entrante a elección del trabajador, siempre y cuando no afecte a la organización y producción del trabajo.

5. En el caso de existir necesidades formativas específicas y prioritarias para el desarrollo de las funciones de determinados puestos de trabajo, se establecerán medidas individualizadas, y se informará a la comisión correspondiente y a la RLT.

6. El Plan Anual de Formación será presentado a la Comisión paritaria de formación durante el primer trimestre del año natural. Así mismo, la formación subvencionada será informada a/por los representantes legales de los trabajadores, con carácter previo a su ejecución de conformidad con lo establecido legalmente.

7. Los Representantes de los Trabajadores tendrán capacidad de proponer, de manera razonada a la Dirección, programas y/o acciones concretas de formación.

8. La formación deberá ser impartida preferentemente por la empresa y si excepcionalmente los trabajadores deben asumir la formación de otros compañeros estos serán liberados de sus funciones diarias para poder impartirla de la mejor manera posible.

9. Toda la formación desarrollada en la empresa se registrará en los expedientes personales de los trabajadores a fin de que tenga reconocimiento. Se registrará también aquella que aporte el empleado y que haya realizado por su cuenta siempre que la misma esté relacionada con el puesto de trabajo del empleado/a.

10. La dirección de la compañía garantizará el acceso de los trabajadores a las formaciones disponibles: mejorando la visibilidad de las mismas así como facilitando la participación en ellas.

11. Como instrumento de seguimiento y participación, se constituirá una Comisión Paritaria de Formación, cuyos miembros serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, y de la empresa.

## CAPÍTULO VI

### Tiempo de trabajo

#### Artículo 19. *Jornada de trabajo.*

Con carácter general y de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 34 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, se establece un cómputo total anual de trabajo efectivo, tanto en jornada continuada como partida, de 1.752 horas de trabajo efectivo para todos los años de vigencia del convenio.

Las jornadas se distribuirán con carácter general de lunes a viernes a razón de ocho horas de trabajo efectivo programado, sin perjuicio de otras posibles distribuciones en función de los ciclos productivos y de la disponibilidad acordadas en el artículo 24 de este convenio.

El personal con gestión flexible (personal correctivo y asimilados), en atención a la especialidad de su desempeño profesional y al objeto de dar cumplimiento a los objetivos propios de sus funciones dispondrá de su propia regulación de jornada que deberá atender a las casuísticas del área y tipo de servicio a desempeñar. En cualquier caso, este colectivo respetará las normas sobre jornada laboral del Estatuto de los Trabajadores (descanso entre jornadas, descanso semanal y anual) así como la duración máxima de la jornada ordinaria efectiva que se fija en el presente artículo.

## Artículo 20. *Cómputo del tiempo de trabajo efectivo en campo.*

El inicio de la jornada efectiva para el personal de campo, así como para aquellos trabajadores de oficinas que de modo ocasional presten servicios en campo será el momento de inicio de la prestación en el puesto de trabajo y dentro del parque eólico que tenga asignado cada día, de acuerdo a las órdenes de trabajo, siempre que dicho parque se encuentre dentro de su área habitual de trabajo.

A estos efectos se entiende por área habitual de trabajo la zona de influencia geográfica de su centro de trabajo.

Dadas las especiales condiciones de prestación de servicio y la puesta a disposición de los empleados y empleadas de un vehículo de la empresa para la realización de estas tareas, el desplazamiento entre parques será computado como tiempo efectivo de trabajo, contado como tiempo efectivo de trabajo 50 minutos después de salir del domicilio con coche de empresa y hasta el puesto de trabajo asignado. Igualmente, se contará como tiempo efectivo de trabajo aquel que exceda de cincuenta minutos al retorno al domicilio con coche de empresa, en el buen entendido de que todo tiempo que exceda de esos cincuenta minutos bien a la ida como la vuelta diarios se verá contemplado como tiempo efectivo de trabajo no pudiendo acumularse dichos periodos de cincuenta minutos. En este sentido por puesto de trabajo en estos casos se entiende las subestaciones de los clientes del parque asignado diariamente salvo que el trabajador tenga que acudir por indicación de la Dirección con carácter previo al centro de trabajo de Vestas Eólica, SAU, en que este censado, en cuyo caso será ésta la que se tomará en consideración a los efectos del cómputo de esos cincuenta minutos diarios tanto a la ida como a la vuelta.

## Artículo 21. *Jornada de verano.*

En los diferentes calendarios de cada área se podrá establecer una jornada de verano para el personal de oficina que abarcará desde el 1 de julio al 31 de agosto y los viernes de cada semana del año.

## Artículo 22. *Calendario de trabajo y cuadrantes.*

En las distintas Áreas geográficas se establecerá por la dirección un calendario laboral por área de trabajo diferenciando Oficinas, Campo y Logística.

Este calendario laboral, que incluirá a todo el personal del grupo profesional en cada área geográfica será negociado con la RLT de cada centro de trabajo.

Cuadrantes:

La empresa, dentro de su facultad de organización, y utilizando criterios equivalentes para cada colectivo podrá establecer el cuadrante de horarios que reflejará los turnos, servicios, descansos y vacaciones que sean necesarios para asegurar la operatividad del negocio. Se presentarán cuadrantes de trabajo trimestralmente y sobre ellos, y con el límite anterior, si hubiera cambios y/o ajustes éstos serán comunicados a la RLT de cada zona.

Personal con gestión flexible del calendario y disponibilidad: El personal con gestión flexible recibirá un cuadrante anual revisable trimestralmente (sujeto a modificaciones trimestrales) salvo respecto a las vacaciones del trabajador debidamente aprobadas, que se mantendrán inalteradas.

## Artículo 23. *Flexibilidad.*

### Área de oficinas:

I. El personal de oficina tendrá flexibilidad en el horario de entrada y salida conforme a lo que se fije en el calendario laboral de cada zona.

Con carácter excepcional, el colectivo de Agent, Dispatcher y Stockkeepers recibirán un cuadrante trimestral de horarios que reflejará los turnos, servicios y descansos para cubrir el servicio de 07:00 a 18:00 para los días laborables y de 08:00 a 17:00 para fines de semana y festivos, que se entregará a cada empleado y a la RLT. La Dirección informará de la modificación de los cuadrantes así entregados.

II. La totalidad de los centros de trabajo con personal de grupo oficinas dispondrán del oportuno calendario de oficinas.

III. En el área de oficinas de aquellos centros de trabajo en los que exista jornada intensiva de verano, los trabajadores con hijos en edad escolar podrán realizar jornada intensiva de 15 de junio a 15 de septiembre, con el ajuste de días de exceso de jornada que pueda corresponder.

Todo ello, salvo imposibilidad objetiva de cobertura del servicio, en cuyo caso la medida prevista en el anterior párrafo quedará excluida exclusivamente durante los hitos de dicha imposibilidad.

Los trabajadores que deseen acogerse a esta adaptación de jornada deberán preavisar a Service desk (ticket My P&C) con al menos un mes de antelación.

IV. Los trabajadores del área de oficinas, como medida de flexibilidad, podrán realizar hasta un máximo de quince días de prestación de servicios seguidos desde su domicilio en un período de referencia trimestral. Se permitirá el fraccionamiento de los señalados quince días por semanas completas.

V. En adicción a lo contemplado en el anterior apartado, el personal del área de oficinas tendrá la posibilidad de teletrabajar una semana completa cada semestre previo conocimiento de su manager.

VI. El personal de oficina con jornada nocturna podrá prestar sus servicios en régimen de teletrabajo haciendo uso del home office.

VII. Los tiempos de viaje de las asignaciones temporales fuera de la provincia del centro de trabajo del empleado se computarán y acumularán mensualmente de forma que los tiempos de exceso de jornada generados como consecuencia de estos desplazamientos se integren mensualmente en una bolsa compensatoria a razón de una hora por una hora, que será gestionada por el trabajador y su superior jerárquico. Los señalados excesos serán compensados en los cuatro meses siguientes a su generación por los descansos correspondientes. De existir excesos de jornada a la finalización del ejercicio, la empresa deberá compensar los mismos con descanso como máximo antes de la finalización del mes de marzo del siguiente ejercicio.

Los excesos de jornada que pudiera resultar como consecuencia de dichos desplazamientos serán redondeados al alza por la dirección de la empresa.

Sin perjuicio de todo lo anteriormente expuesto, el personal tendrá derecho al disfrute de las medidas adoptadas en el marco del plan de igualdad.

### Área de campo:

I. Los técnicos de mantenimiento, siempre y cuando las necesidades del servicio lo permitan, podrán realizar su jornada de modo continuado previo acuerdo con su manager/supervisor.

## Artículo 24. *Prestación profesional de los técnicos de campo.*

Los técnicos de campo de la compañía pertenecerán a alguno de los siguientes colectivos:

### 1. Colectivo de técnicos de campo estándar:

Serán técnicos de mantenimiento estándar aquellos que no queden afectados por lo dispuesto en los apartados 2 y 3 del presente artículo 24.

A este colectivo no le resultarán de aplicación ninguna de las cuestiones relativas al personal de adaptación a ciclos productivos de trabajos preventivos (salvo que quede obligatoriamente adscrito al sistema) ni al personal con adaptación a ciclos productivos de trabajos preventivos recogidas en el presente texto convencional.

Los trabajadores pertenecientes al presente colectivo prestarán sus servicios de lunes a viernes a razón de un máximo de ocho horas ordinarias diarias en la jornada que debidamente tengan planificada. No obstante lo anterior, será posible la prestación de servicios en fin de semana, siempre y cuando resulte voluntaria.

Los excesos de jornada que puedan producirse como consecuencia de la planificación anual quedarán señalados en el calendario en los términos acordados entre Dirección empresarial y Representación Legal de los Trabajadores.

### 2. Colectivo con adaptación a ciclos productivos de trabajos de mantenimientos: disponibilidad (técnicos de mantenimiento flexibles).

A. Designación del número de técnicos de mantenimiento flexibles: Antes del día 1 de diciembre de cada ejercicio, la dirección de la empresa comunicará a la representación legal de los trabajadores el número de técnicos de mantenimiento adscritos al centro de trabajo que obligatoriamente deberán prestar sus servicios como técnicos de mantenimiento flexibles.

B. Adscripción de los técnicos de mantenimiento flexibles: Comunicado el número de técnicos de mantenimiento flexibles necesarios por parte de la dirección de la empresa:

– La totalidad de trabajadores del centro de trabajo podrán optar a ocupar las posiciones flexibles determinadas por la empresa. De existir un mayor número de trabajadores voluntariamente interesados en ocupar las posiciones que el número de técnicos flexibles determinados por la compañía, la selección se realizará con arreglo a los siguientes criterios:

- 1.º Experiencia técnica en el tipo de tecnología.
- 2.º Antigüedad en sistemas de flexibilidad.
- 3.º Necesidades de conciliación de la vida familiar y profesional debidamente justificadas.
- 4.º Mejor evaluación de desempeño.

– De no existir un número de voluntarios mínimo, la empresa deberá proceder a su designación conforme a los siguientes criterios:

- 1.º Experiencia técnica en el tipo de tecnología.
- 2.º Rotación respecto al técnico que no fue flexible en el anterior ejercicio.
- 3.º Antigüedad en sistemas de flexibilidad.
- 4.º Necesidades de conciliación de la vida familiar y profesional debidamente justificadas.
- 5.º Mejor evaluación de desempeño.

Las anteriores operaciones deberán realizarse con anterioridad al día 15 de diciembre de cada ejercicio. El resultado de las mismas será comunicado a la RLT del centro correspondiente.

La adscripción al sistema tendrá carácter anual, salvo acuerdo entre las partes, extendiéndose desde el día 1 de enero hasta el día 31 de diciembre (ambos inclusive) de cada año.

En aquellos casos en los que el número de parques eólicos atendidos desde el centro de trabajo o las características del servicio prestado desde dicho centro varíen, será posible previo aviso de treinta días proceder tanto a la ampliación como a la reducción del número de trabajadores flexibles adscritos al centro de trabajo. Tanto la citada ampliación como la reducción se deberá guiar por los criterios anteriormente expuestos.

En caso de extinción contractual de trabajadores adscritos al presente sistema, su posición deberá ser ocupada por otro trabajador con arreglo a los criterios expuestos.

El trabajador adscrito obligatoriamente al sistema podrá abandonar el mismo cuando resulte incompatible con su derecho a la conciliación de la vida familiar y profesional. Para ello, será necesario que el trabajador ejerza y disfrute derechos legalmente previstos en esta materia siempre y cuando los mismos (reducciones, concreciones horarias, etc...) no resulten compatibles con el sistema de flexibilidad aquí regulado.

En aquellos supuestos en los que la entrada del técnico de mantenimiento en el presente sistema de flexibilidad se produzca una vez iniciado el año, los fines de semana, festivos y horas flexibles a realizar deberán ser proporcionales al tiempo de pertenencia al mismo.

Aquellos trabajadores que no queden adscritos al presente sistema se regirán por lo dispuesto en el apartado 1 del presente artículo.

C. Prima de adscripción al sistema: Los trabajadores que sean, voluntaria o forzosamente, adscritos a este sistema percibirán una cuantía anual conforme a lo previsto en el artículo 38 del presente convenio colectivo cuya naturaleza será la de compensar económicamente los tiempos de disponibilidad descritos en el apartado D. Su abono, o la parte proporcional correspondiente, se prorrateará entre doce mensualidades.

D. Características del colectivo:

i. Los trabajadores que desarrollen sus funciones adscritos al presente colectivo tendrán de la jornada definida en el artículo 19 de este convenio, 224 horas de Tiempo Ordinario Disponible (TOD) que serán susceptibles de adaptarse a los ciclos productivos del mantenimiento preventivo. La realización de estas horas se retribuye con el Complemento TOD, tal y como se define en el artículo 38 de este convenio. Respecto a estos trabajadores:

Estos/as trabajadores/as estarán disponibles para la realización de tareas ordinarias de trabajo que se definen a continuación. Disponibilidad planificación semanal: hasta dos horas adicionales de trabajo cada día. En todo caso no podrá haber más de tres días seguidos de planificación con diez horas ordinarias de trabajo.

Los trabajadores realizarán una cantidad mínima de cincuenta horas TOD en los años 2025 y 2026 y cuarenta horas TOD en el año 2027.

En todo caso y de no garantizar la compañía las citadas horas cada ejercicio, deberá proceder al abono del complemento TOD/Hora TOD correspondiente.

El día o los días u horas de descanso correspondiente a las jornadas realizadas al amparo de este sistema serán compensado, previamente o posteriormente, de la efectiva realización de la jornada TOD.

Con cargo a esta jornada TOD, los trabajadores realizarán una cantidad garantiza de cinco festivos al año. Los mismos quedarán planificados en los cuadrantes trimestrales.

En todo caso y de no garantizar la compañía los citados 5 festivos anuales, se deberá proceder al abono de los días faltantes.

ii. Prestación de servicios en fines de semana: Los trabajadores realizarán una cantidad garantizada de quince fines de semana anuales.

En todo caso y de no garantizar la compañía los citados quince fines de semana deberá proceder al abono de los días faltantes.

La prestación de servicios en fin de semana se reflejará en los cuadrantes trimestrales al objeto de controlar su correcta realización. No obstante lo anterior, tres de

esos fines de semana serán modificables por razones organizativas, técnicas o productivas. Dicha modificación se podrá comunicar hasta el jueves inmediatamente anterior a su realización.

Los días de descanso correspondientes a la jornada así realizada serán compensados del siguiente modo:

- Con carácter general, en el correspondiente período de catorce días, los trabajadores disfrutarán de cuatro días de descanso, no pudiendo prestar más de diez días seguidos de servicios (diez días de prestación de servicios + cuatro días de descanso), el citado descanso comprenderá obligatoriamente el viernes, sábado y domingo inmediatamente siguiente a la prestación de servicios en fin de semana o días de fin de semana. En la medida de lo posible, el 4.º día se devolverá el jueves anterior o el lunes siguiente al fin de semana de descanso.

- Cuando en atención a las necesidades operativas resulte necesaria una prestación de servicios de once días continuados (once días de prestación de servicios + tres días de descanso), los tres días de descanso comprenderán obligatoriamente el viernes, sábado y domingo inmediatamente siguientes a la prestación de servicios en fin de semana o día de fin de semana, mientras que el disfrute del cuarto día se realizará en los términos acordados con la dirección de la empresa, esta situación podrá darse para el trabajador un máximo de seis veces al año. De no alcanzarse un acuerdo respecto al momento de disfrute, el mismo será determinado de mutuo acuerdo entre dirección empresarial y representación legal de los trabajadores.

En caso de coincidencia del inicio del período vacacional con el indicado descanso, este último se desplazará hasta una vez finalizadas las vacaciones. Su disfrute se realizará en los términos acordados con la Dirección de la empresa.

Rotación: La realización de fines de semana disponibles será de uno de cada tres fines de semana. Los trabajadores podrán apuntarse a los fines de semana que pueda desbloquear el supervisor anulando el siguiente fin de semana planificado «disponible».

Los técnicos adscritos al sistema aquí regulado podrán intercambiarse fines de semana respetando siempre los descansos establecidos por la ley.

Con el límite de ocho semanas al año, la planificación habitual podrá ser de uno de cada dos fines de semana, a cambio de que en otros momentos del año, la planificación sea más espaciada en cuanto a la disponibilidad.

La jornada máxima a realizar en estos fines de semana y festivos será de ocho horas ordinarias y hasta cuatro horas extraordinarias.

Notificación anticipada para no prestar servicios día completo 8 horas: el preaviso podrá darse hasta el último día jornada laboral a las 17,00 horas.

Notificación TOD en jornada diaria: en caso de que fuese necesario la realización de horas TOD que no estuviesen planificadas en el día laboral de turno, sólo podrán ser realizadas dos de ellas (es decir un máximo de ocho horas ordinarias normales + 2 TOD), de las cuales será voluntaria la realización de la segunda hora.

E. Jornada máxima en calendario y compensaciones en caso de exceso:

El calendario de los trabajadores adscritos al presente colectivo no contendrá una planificación superior a las 1752 horas.

No obstante lo anterior, y dadas las variaciones que dicha jornada pueda experimentar fruto del normal funcionamiento del sistema de adaptación a ciclos productivos de trabajos preventivos, los excesos de jornada que puedan producirse se compensarán del siguiente modo: tres días serán señalados en calendario mientras que el resto de los días que pudieran surgir quedarían señalados a la finalización del año por parte de la empresa.

La entrada en vigor del sistema previsto en este artículo 24.2 se desarrollará en los términos previstos en la disposición transitoria tercera.

Los técnicos de mantenimiento no flexibles, voluntaria y excepcionalmente, podrán realizar algún fin de semana con los valores y descansos de este sistema aquí descrito (salvo la firma de adscripción). Esta flexibilidad no podrá ser superior al 3 % de la acordada en la zona.

F. En caso de no ser planificadas las horas TOD mínimas garantizadas, así como los fines de semana y festivos mínimos garantizados, las cuantías correspondientes se abonarán en la complementaria de enero del año siguiente.

### 3. Colectivo con gestión flexible de la jornada de trabajo: correctivos y asimilados.

A. Características del sistema y complemento funcional. Aquellos trabajadores y trabajadoras que en atención a la naturaleza funcional de su desempeño (correctivos y asimilados) realicen una prestación profesional sujeta a especiales condiciones de flexibilidad y disponibilidad, percibirán como contraprestación a todo ello las cuantías que figuraran en las cartas individuales acordadas con la Dirección.

Las citadas cartas recogerán, en su caso, la compensación al trabajador como consecuencia de la realización de horas suplementarias y extraordinarias pactadas con la empresa. Todo ello desde el respeto a lo previsto en el artículo 28 del presente texto convencional.

Las cartas no adaptadas al contenido del presente texto convencional deberán adaptarse al mismo en el plazo máximo de seis meses desde la publicación del texto convencional.

Percibirán estos complementos en las condiciones arriba expuestas, a título enunciativo y como ejemplos los trabajadores que habiendo acordado con la dirección estos complementos desempeñen las funciones de:

Técnicos de mantenimiento correctivos, Blades, Drive Train, Team Leader, Lead Technician, Electrical Team, Field Technician, etc.

### B. Voluntariedad en la pertenencia al colectivo con gestión flexible.

El trabajo en el colectivo de gestión flexible (correctivos y asimilados) será voluntario para el trabajador y para la empresa y requerirá la firma del acuerdo al respecto en los términos que serán oportunamente acordados entre las partes. Dicho acuerdo podrá formar parte del contrato inicial o realizarse en un momento posterior, sin que pueda ser impuesto en aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

La pertenencia del trabajador al colectivo de gestión flexible será reversible para la empresa y el trabajador. El ejercicio de esta reversibilidad conllevará el necesario respeto a un plazo de sesenta días naturales por cualquiera de las dos partes que lo invoquen.

## Artículo 25. *Jornada diaria.*

La Jornada ordinaria diaria máxima será de diez horas de jornada efectiva con respeto al descanso entre jornadas.

No obstante lo anterior, la distribución de la jornada, con carácter general, será de ocho horas de jornada efectiva.

Respecto al colectivo con gestión flexible de la jornada de trabajo: correctivos y asimilados, la duración de su jornada ordinaria máxima diaria podrá ser de hasta doce horas, con respeto al descanso entre jornadas establecido legalmente.

## Artículo 26. *Descanso semanal.*

El descanso semanal será de dos días semanales en cómputo anual, y coincidirá con carácter general con sábado y domingo.

En cualquier caso en materia de descanso se estará a lo previsto, en cuanto a la acumulación de descansos, en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores. De esta

forma se podrán realizar servicios con un máximo de diez días continuados que acumularan dos días de descanso seguidos a continuación de los diez días de trabajo seguidos. Todo ello sin perjuicio de las especialidades en materia de descanso semanal establecidas en el artículo 24.2.

## Artículo 27. *Vacaciones.*

Todo el personal tendrá derecho a disfrutar de veintidós días laborables de vacaciones anuales retribuidas, o a la parte proporcional de los mismos que corresponda en función del tiempo de servicio prestado.

A estos días se podrán adicionar aquellos correspondientes al ajuste anual de la jornada derivado del artículo 19 de este convenio.

En el caso del personal de campo perteneciente al Nivel II, que en atención a su puesto de trabajo desempeña actividades que suponen la acumulación en su prestación de servicios, de un importante esfuerzo físico tendrán derecho, a partir de los cincuenta y cinco años de edad a un día adicional de vacaciones.

Cada dos años de efectiva prestación de servicios desde los cincuenta y cinco años se añadirá 1 día adicional de vacaciones al ya devengado. Todo ello hasta el momento de la edad ordinaria de jubilación.

Se entenderá que dicha acumulación del señalado esfuerzo físico se produce cuando el trabajador tenga al menos quince años de antigüedad real (prestación efectiva de servicios para Vestas).

Las vacaciones serán informadas por el trabajador durante el primer trimestre del año, y serán aceptadas por la Empresa siempre que no se altere el normal proceso productivo. En caso de alteración del sistema productivo, el empleado deberá pedir otra fecha de disfrute que deberá de ser acordada con la Empresa y notificado a la RLT.

Las vacaciones se disfrutarán siempre en su año de devengo, no obstante, en casos excepcionales y justificados, podrá acordarse su disfrute dentro del primer trimestre del año siguiente. Para el supuesto de que se produzca esta situación a solicitud de la empresa, las vacaciones así disfrutadas no podrán compensar los excesos de jornada del ejercicio al que fueron traspasadas.

Con el fin de adecuar los periodos de vacaciones a las exigencias del servicio y a las necesidades de producción, se establecerá con antelación suficiente un calendario de vacaciones para cada uno de los departamentos o centros de trabajo.

El colectivo de empleados/as perteneciente a los colectivos definidos en el artículo 24, apartados 1 y 2, disfrutarán al menos diez días laborables de sus vacaciones, durante el periodo de 15 de mayo a 15 de septiembre de cada ejercicio.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

## Artículo 28. *Horas extraordinarias y horas suplementarias.*

En lo que respecta, exclusivamente, al personal de gestión flexible (correctivos y asimilados) los acuerdos individuales en materia de regulación de jornada podrán

contemplar la realización de una jornada suplementaria de hasta un máximo de cuarenta y dos horas. Estas horas, de naturaleza distinta a las extraordinarias, no computarán por tanto a los efectos del límite de las horas extraordinarias.

El valor de la hora suplementaria, así como su régimen de realización será objeto de acuerdo individual en lo que respecta al personal de gestión flexible. En todo caso nunca podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria.

Todo lo anterior se entenderá sin perjuicio de la realización de horas extraordinarias, las cuales en caso de existir una jornada suplementaria acordada, no podrán ser realizadas hasta el agotamiento de la misma.

En lo que respecta al resto de colectivos afectados por el presente texto convencional:

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que exceden de la jornada anual ordinaria tomando como referencia las 1752 horas anuales.

El valor de la hora extraordinaria será de un 40 % de lunes a sábado y 100 % en festivo y domingos, superior al valor de la hora ordinaria de trabajo.

Toda hora de exceso de jornada diaria no planificada, con la excepción de la jornada TOD, es decir, por encima de diez horas, será hora extra con límite de ochenta anuales y de carácter voluntario.

Si un técnico acabara sus 224 horas de jornada TOD de forma voluntaria podrá realizar horas extras en exceso de jornada y fin de semana, avisando a la RLT previamente de este hecho.

El valor de la hora extraordinaria nocturna (a partir de 22:00 y hasta las 06:00) será un 50 % superior del valor de la hora extraordinaria.

#### Artículo 29. *Licencias y permisos.*

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) Un día por traslado del domicilio habitual.
- c) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- d) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

- e) Un día de libre disposición por cada año natural, que podrán ser solicitado por vía email a la persona de referencia, y que necesariamente ha de ser preavisado con al menos una semana de antelación para cubrir alguna de las siguientes contingencias (es decir un día anual a elegir entre una de las siguientes situaciones):

- Día adicional al permiso por matrimonio recogido en el ET o registro de pareja de hecho.
- Asistencia al notario.

- Día adicional por traslado de domicilio.
- Cita ineludible por causa de fuerza mayor, con aprobación del supervisor/Ops Manager.

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

g) Cuatro días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

h) Por el tiempo indispensable para acudir o acompañar familiares de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad (incluidas las parejas) a consulta médica de la seguridad social, siempre y cuando no sea posible concretar la cita en horario no coincidente con el trabajo planificado. La señalada licencia tendrá una duración máxima de ocho horas al año.

i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

j) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

k) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

l) Por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

## CAPÍTULO VII

### Igualdad, diversidad y conciliación

#### Artículo 30. *Igualdad.*

La igualdad de oportunidades es uno de los principios rectores en la gestión de recursos humanos.

Perseguimos posicionarnos como un referente en la aplicación de la Ley de Igualdad, avanzando gradualmente en la implantación de una cultura empresarial en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, aún conscientes de las dificultades

de gestionar esta Ley en un entorno empresarial multisectorial y multi-actividad como el nuestro, con unas realidades y escenarios muy diferentes.

Vestas Eólica, SAU, en aplicación de lo establecido en la normativa en materia de igualdad ha elaborado, negociado y acordado el Plan de Igualdad con las federaciones sindicales a nivel estatal en los sectores de aplicación, cuya presencia conjunta en los órganos de representación unitaria de los trabajadores en Vestas Eólica, SAU, resulta mayoritaria.

En el ámbito de Vestas Eólica, SAU, se proyectará este Plan y las líneas de actuación propuestas en el mismo, con adaptación a las circunstancias y peculiaridades del sector de actividad, de la empresa y en su caso, cuando se requieran acciones especiales, al ámbito del centro de trabajo.

El Plan de Igualdad se enmarca en un modelo innovador de política social, que representa un papel fundamental en la continuidad del crecimiento sostenible de Vestas Eólica, SAU.

*Artículo 30 bis. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresa.*

Tras la publicación el pasado 9 de octubre de 2024 del real decreto que desarrolla el artículo 15 de la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, donde se emplaza, entre otras, a la negociación colectiva para el desarrollo de las medidas contempladas en el reglamento, las partes entienden el convenio colectivo de empresa como un instrumento adecuado para el establecimiento medidas para hacer efectivo el principio de acción positiva y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa y personas trabajadoras afectadas por el presente convenio colectivo. Es por ello por lo que en cumplimiento de lo establecido en el artículo 4 letra A) del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, se establecen las siguientes medidas:

1. La empresa afectada por el presente convenio colectivo asume como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo; estado civil; edad; origen racial o étnico; condición social; religión o convicciones; ideas políticas; orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad sexo genérica o familiar; discapacidad; enfermedad; afiliación o no a un sindicato; así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.

2. La empresa contribuirá a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial, a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

3. El sistema de clasificación profesional regulado en el presente convenio colectivo garantiza la no existencia de discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI, en tanto en cuanto, se basa en elementos objetivos, entre otros la cualificación y la capacidad, garantizando a las personas trabajadoras el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

4. La empresa garantizará el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

5. La empresa incluirá planes de formación dirigidos a que su plantilla tenga el conocimiento necesario sobre igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en relación con las personas LGTBI y los conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género. En este sentido, proporcionará formación a toda la plantilla incluyendo, como mínimo i) difusión de las medidas LGBTI recogidas en el convenio, ii) conocimiento de definiciones y conceptos básicos LGBTI, iii) conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso o violencia por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género.

6. La empresa garantizará la protección de las personas trabajadoras frente a comportamientos LGTBI fóbicos siendo una de las herramientas para ello, el contar con un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

7. Todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; tendrán derecho disfrutar de cualquier permiso existente en la empresa o beneficio en igualdad de condiciones.

8. Serán causa de sanción las infracciones realizadas por las personas trabajadoras que ejecuten comportamientos que atenten contra la libertad sexual de las personas trabajadoras, con especial mención a los ataques discriminatorios por orientación sexual y expresión y/o identidad de género.

9. Protocolo de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI.

Se reafirma el compromiso de aplicar una política de tolerancia cero ante cualquier posible conducta que implique acoso o violencia hacia las personas LGTBI. Además, se garantiza el pleno respeto a los principios de protección de la intimidad, la confidencialidad, así como la protección y restablecimiento de los derechos de las personas afectadas.

Con el fin de evitar y prevenir cualquier comportamiento contra la dignidad y los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, queda absolutamente prohibida toda conducta y comportamiento que pudieran entenderse como LGTBIfobia, considerando, según lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, que esta hace referencia a toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Un aspecto crucial para definir el ámbito de protección de este protocolo es la relación causal que existe entre el acoso y el entorno laboral. Por lo tanto, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 8.4 Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en la empresa deberá de aplicar el protocolo de acoso laboral ante cualquier denuncia que se realice ante situaciones de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género.

Adicionalmente, y como se indica en el mencionado protocolo establecido en la norma, en situaciones donde la denuncia no sea realizada directamente por la persona afectada, será necesario contar con su consentimiento expreso e informado para proceder con la activación de las medidas del protocolo. De igual forma, deberán incorporarse medidas preventivas establecidas a los casos de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI, reforzadas con los compromisos adquiridos en el presente documento en materia de información, formación, sensibilización y campañas de divulgación y comunicación, entre otras.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa podrá desarrollar y adaptar estas medidas.

#### Artículo 31. *Principios generales en materia de conciliación laboral y familiar.*

Con objeto de facilitar y mejorar la conciliación de la vida personal y profesional, así como de reducir en la medida de lo posible los desplazamientos y viajes de trabajo se potenciarán las actuaciones encaminadas a alcanzar entre otros los siguientes objetivos:

- Reducción, en la medida de lo posible, de la realización de horas extraordinarias por empleado/a.
- Utilización de los sistemas de comunicación y reunión por videoconferencia.
- Planificación, siempre que sea posible, de las actividades formativas dentro del horario normal de trabajo.
- Dimensionamiento adecuado de los recursos humanos disponibles en cada área, departamento, centro de trabajo o empresa del Grupo en función de las necesidades

organizativas, con objeto de realizar una gestión dinámica de la plantilla que garantice cargas de trabajo equilibradas en función del tiempo de trabajo disponible.

– Utilización, cuando el tipo de trabajo a realizar y la tecnología disponible lo permitan, de nuevas formas de organización y ejecución del trabajo.

## Artículo 32. *Lactancia.*

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla doce meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el Plan de Igualdad.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

## Artículo 33. *Reducciones de jornada y excedencias.*

Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo de 2/2015 y demás normas laborales que sean de aplicación.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo en cómputo diario, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria de la reducción de jornada le corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria diaria, pero este derecho no conlleva automáticamente a un cambio de la jornada asignada cuya modificación en su caso deberá acordarse por las partes. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

## CAPÍTULO VIII

**Sistema de compensación, retribuciones****Artículo 34. Estructura salarial.**

El salario de las personas trabajadoras estará integrado por los distintos conceptos salariales que conforme al IV Convenio Colectivo estatal de la Industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (CEM) o convenios colectivos del mismo ámbito que lo sustituyan correspondan.

En consecuencia, ningún trabajador de Vestas Eólica, SAU, podrá tener unas percepciones salariales inferiores a las previstas en su ámbito convencional correspondiente.

Sin perjuicio de lo anteriormente dispuesto, los trabajadores de Vestas Eólica, SAU, podrán percibir alguno o algunos de los siguientes conceptos:

- Complemento Funcional para el personal con Gestión flexible de la jornada: Complemento de Disponibilidad de Jornada y Flexibilidad
- Complemento TOD.
- Prima de adscripción (disponibilidad colectivo con adaptación a ciclos productivos de trabajos preventivos).
- Seguro médico (superado el período de cadencia).
- Seguro de vida.
- Mejora voluntaria.
- Complemento Vestas 22.
- Plus Fidelidad Vestas.
- Complemento ADS.
- Aquellos otros complementos o conceptos salariales que dada su naturaleza no puedan formar parte de la reordenación salarial prevista en la disposición adicional II.

El salario será percibido por los trabajadores en catorce pagas de igual importe, prorrateadas en doce mensualidades.

**Artículo 35. Complemento para el personal con gestión flexible de la jornada de trabajo: complemento funcional de disponibilidad de jornada y flexibilidad.**

Conforme a lo dispuesto en el artículo 24.3 del presente convenio colectivo, el colectivo de correctivos y asimilados verá remuneradas las especiales condiciones en las que desarrollan sus funciones, a través del correspondiente Complemento funcional de Disponibilidad y Flexibilidad.

Todo ello en los términos en los que individualmente sean acordados y desde el respeto al citado artículo 24.3.

**Artículo 36. Complemento TOD.**

Los/as trabajadores/as que desarrollen sus funciones adscritos al colectivo con adaptación a ciclos productivos de trabajos preventivos tendrán, de la jornada definida en el artículo 19 de esta convenio, 224 horas de Tiempo Ordinario Disponible (TOD) que serán susceptibles de adaptarse a los ciclos productivos del mantenimiento preventivo.

Los trabajadores adscritos al citado colectivo percibirán la siguiente prima de adscripción:

- Año 2025: 400 euros.
- Año 2026: 400 euros.
- Año 2027: 700 euros.

Dicha cuantía será anual y tendrá por objeto compensar la disponibilidad prestada por el trabajador. La citada cantidad de prorrateará entre las pagas del trabajador.

Dados los especiales condicionamientos de perfección de esta jornada TOD, las cuantías que cada empleado/a adscrito al colectivo con adaptación a ciclos productivos percibirá en función de la prestación efectiva de su trabajo, serán las siguientes cuantías brutas como parte del Complemento TOD:

Año 2025:

- 150 euros/brutos por cada día de trabajo efectivo en fin de semana (individual) y festivo.
- 250 euros/brutos por prestar servicios efectivos durante un fin de semana completo (incompatible con el pago anterior de 150 euros/brutos).
- Complemento TOD disponibilidad semanal: Compensación hora flexibilizada de L-V será de 10 euros/brutos por hora efectiva de las que excedan de las 8 ordinarias.

Año 2026:

- 150 euros/brutos por cada día de trabajo efectivo en fin de semana (individual) y festivo.
- 260 euros/brutos por prestar servicios efectivos durante un fin de semana completo (incompatible con el pago anterior de 150 euros/brutos).
- Complemento TOD disponibilidad semanal: Compensación hora flexibilizada de L-V será de 10 euros/brutos por hora efectiva de las que excedan de las 8 ordinarias.

Año 2027:

- 170 euros/brutos por cada día de trabajo efectivo en fin de semana (individual) y festivo.
- 300 euros/brutos por prestar servicios efectivos durante un fin de semana completo (incompatible con el pago anterior de 150 euros/brutos).
- Complemento TOD disponibilidad semanal: Compensación hora flexibilizada de L-V será de 10 euros/brutos por hora efectiva de las que excedan de las ocho ordinarias.

Las cuantías correspondientes a la prima de adscripción 2025 se aplicarán en los términos previstos en la disposición Transitoria Segunda.

#### Artículo 36 Bis. *Complemento ADS.*

Las personas trabajadoras incluidos en el colectivo de Agents, Dispatchers y Stock keeper percibirá en función de la prestación efectiva de su trabajo, en relación al cuadrante de trabajo que corresponda, las siguientes cuantías brutas:

Año 2025:

- 150 euros/brutos por cada día de trabajo efectivo en fin de semana (individual) y festivo.
- 250 euros/brutos por prestar servicios efectivos durante un fin de semana completo (incompatible con el pago anterior de 150 euros/brutos).
- 30 euros/brutos por prestar servicio de retén durante un fin de semana completo.

Año 2026:

- 150 euros/brutos por cada día de trabajo efectivo en fin de semana (individual) y festivo.
- 260 euros/brutos por prestar servicios efectivos durante un fin de semana completo (incompatible con el pago anterior de 150 euros/brutos).
- 30 euros/brutos por prestar servicio de retén durante un fin de semana completo.

Año 2027:

- 170 euros/brutos por cada día de trabajo efectivo en fin de semana (individual) y festivo.
- 300 euros/brutos por prestar servicios efectivos durante un fin de semana completo (incompatible con el pago anterior de 150 euros/brutos).
- 30 euros/brutos por prestar servicio de retén durante un fin de semana completo.

Artículo 37. *Plus Fidelidad Vestas (PFV).*

Se establece un sistema de incrementos salariales adicional al previsto en el convenio colectivo sectorial de aplicación que tiene por objeto reconocer y retribuir el pleno conocimiento de los procesos, dinámicas de trabajo y características de la prestación de servicios en Vestas, esto es, la plena integración en el ámbito de la empresa.

Dicha plena integración expresa una mayor cualificación de la plantilla y por tanto una mayor eficiencia que, en consecuencia, debe retribuirse de modo adicional al simple desarrollo de la prestación profesional, desde el momento en que la misma se produce.

En todo caso, el plazo de plena integración se entenderá cumplido en el momento en el que el trabajador haya prestado sus servicios de modo efectivo durante un mínimo de dos años en la empresa.

Los trabajadores plenamente integrados en Vestas recibirán los siguientes incrementos salariales anuales adicionales e independientes a los previstos en su convenio sectorial de aplicación:

Personal de campo/Técnicos de mantenimiento:

Año 2025: Incremento lineal de 600 euros.

Año 2026: Incremento lineal de 450 euros.

Año 2027: Incremento lineal de 450 euros.

Personal de oficina:

Año 2025: 2,5 % sobre el salario bruto de convenio provincial que sea de aplicación.

Año 2026: 2 % sobre el salario bruto de convenio provincial que sea de aplicación.

Año 2027: 2 % sobre el salario bruto de convenio provincial que sea de aplicación.

La cuantía resultante de los citados incrementos se prorrateará entre los doce meses del año, siendo abonada bajo el concepto Plus Fidelidad Vestas. Dicha cuantía no resultará compensable ni absorbible salvo para aquellos salarios superiores a 45.000 euros al año (que se regirán por el sistema de merit increase).

Los incrementos correspondientes al año 2025 se abonará con arreglo a lo dispuesto en la disposición transitoria tercera.

Artículo 38. *Seguro de vida y seguro médico.*

Seguro de vida.

Será asegurado todo empleado de alta en la Empresa y en el momento en que el empleado cause baja en la Empresa por cualquier motivo cesará el derecho al percibo del capital asegurado.

El importe mínimo a percibir por parte del empleado en caso de producirse el hecho causante que da lugar a la percepción de los riesgos cubiertos será de treinta mil euros (30.000 euros).

Riesgos y capitales asegurados de la póliza del Seguro de vida:

Los capitales asegurados será de conformidad con la política interna de la empresa en esta materia.

Seguro médico.

Será asegurado todo empleado en el alta en la Empresa que tenga cubierto el periodo de carencia.

Artículo 39. *Dietas, pernocta, ayudas para comida, ayudas para el alquiler y kilometraje.*

Dietas.

Los trabajadores que, por necesidades del servicio y por orden del responsable de quien dependan, de conformidad y bajo los parámetros de las políticas vigentes en la compañía en el año 2025 devengaran las correspondientes dietas, según las siguientes condiciones o sus gastos debidamente justificados, siempre que éstos sean superiores a la dieta debajo contemplada:

| 2025      | Media dieta | Dieta completa | Kilometraje  |
|-----------|-------------|----------------|--------------|
|           | Nacional    | Nacional       | Nacional     |
| Cena.     | 17          | 51             | 0,31 euro/km |
| Almuerzo. | 17          |                |              |

| 2026      | Media dieta | Dieta completa | Kilometraje  |
|-----------|-------------|----------------|--------------|
|           | Nacional    | Nacional       | Nacional     |
| Cena.     | 17,5        | 52.5           | 0,31 euro/km |
| Almuerzo. | 17,5        |                |              |

| 2027      | Media dieta | Dieta completa | Kilometraje  |
|-----------|-------------|----------------|--------------|
|           | Nacional    | Nacional       | Nacional     |
| Cena.     | 18          | 54             | 0,31 euro/km |
| Almuerzo. | 18          |                |              |

En el caso de que el trabajador precise pernoctar como consecuencia de su trabajo, tendrá derecho al percibo de la dieta completa.

Cuando conforme a la política empresarial el trabajador tenga derecho a dieta, a pesar de producirse su devengo en el mismo municipio que el de su centro de trabajo o domicilio, el importe entregado tendrá carácter salarial.

Excepcionalmente, en aquellos casos en los que el hotel no proporcione servicio de desayuno o el mismo sea incompatible con el horario de trabajo del empleado, el trabajador percibirá la cantidad de 8,07 euros en concepto de dieta por desayuno, también en los casos de la revisión médica si esta es realizada antes de las once horas. Estos supuestos deberán ser comunicados al oportuno supervisor para su aprobación.

Excepcionalmente, y de conformidad con la política en materia de dietas y gastos actualmente vigente: en aquellos supuestos en los que en atención al destino del trabajador desplazado el coste de comida/cena, sea superior al valor de la dieta por almuerzo o cena, este extremo será comunicado previamente al supervisor, que podrá aprobar el exceso de coste de la comida/cena sobre la dieta al objeto de que ser cubierto por la empresa.

Dieta Cena Nacional en el Área de trabajo habitual, aquellos trabajadores que por necesidades del servicio y por orden del responsable de quien dependan, deban prestar servicios más allá de las 20:30, devengaran las correspondientes.

Las cuantías descritas en el presente artículo serán de aplicación desde la fecha de la firma del convenio colectivo.

Ayudas para comida (Cheque gourmet):

Para los distintos niveles del área funcional de oficinas y asimilados se establece el pago de una ayuda comida a través del sistema de entrega de cheques restaurante, para todos aquellos empleados y empleadas que presten servicios en horarios de mañana y de tarde, cuyo importe mensual estará fijado por los días laborables del mes efectivamente trabajados, y quedando fijado en:

- 10 euros para el año 2025.
- 10,5 euros para el año 2026.
- 11 euros para el año 2027.

Ayuda alojamiento:

En aquellos casos en los que, sin mediar acuerdo entre empresa y trabajador, este último sea trasladado por la compañía, en los términos previstos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho en concepto de ayuda alojamiento a la percepción de una cuantía de euros/mes durante un período de seis meses, sin perjuicio de posibles acuerdos individuales que mejoren dicha cantidad.

## CAPÍTULO IX

### Comisión Paritaria-Comisión Mixta

#### Artículo 40. *Creación.*

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, vigilancia y control del cumplimiento del presente convenio colectivo para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del ET.

De acuerdo con lo establecido en el art 94.1 ET las resoluciones de la comisión paritaria sobre interpretación o aplicación del convenio tendrán la misma eficacia jurídica y tramitación que los convenios colectivos regulados en el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 41. *Composición.*

La Comisión Paritaria está integrada por un máximo de siete representantes designados por los sindicatos firmantes del convenio repartidos proporcionalmente en función de su representatividad y por siete representantes designados por la dirección de la empresa.

Quienes, de entre ellos, elegirán una o dos personas que realicen labores de secretaría.

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

#### Artículo 42. *Funciones.*

Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

1. Resolución de incidencias, dudas y divergencias en relación con la aplicación e interpretación de los artículos del convenio colectivo.

2. Vigilancia del cumplimiento de los términos y condiciones pactados en el convenio colectivo.

3. Conciliación previa y obligatoria a la vía administrativa y judicial ante la interposición de conflictos colectivos que surjan en la empresa por la aplicación o interpretación del convenio colectivo.

4. Mediación: La Comisión paritaria podrá constituirse en órgano mediador ante el conflicto colectivo, pudiéndose solicitar la mediación de mutuo acuerdo o a instancia de parte.

5. Conocimiento y resolución de las discrepancias que le sean sometidas tras la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo del presente convenio colectivo en los supuestos contemplados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Cualesquiera otras que le vengan específicamente atribuidas por ley o expresamente en este convenio.

#### Artículo 43. *Funcionamiento.*

Convocatoria: La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, fijándose de mutuo acuerdo la fecha, lugar, hora y orden del día y levantándose la correspondiente acta de cada reunión.

Constitución y asistentes: Se entenderá válidamente constituida la Comisión Paritaria cuando como mínimo asista la mayoría simple de cada representación ya sea personalmente o por delegación de representación.

Asimismo las partes podrán asistir acompañadas de los asesores que en cada caso se determine que serán designados, en igual número, por cada una de las representaciones, de los trabajadores y de la empresa.

Resolución de cuestiones: Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria se resolverán en el plazo de siete días laborables, sin perjuicio del respeto a los plazos indicados en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por mayoría simple de los miembros de la comisión asistentes; quedarán reflejados por escrito y una vez adoptados serán vinculantes para ambas partes.

#### Artículo 44. *Solución de discrepancias.*

Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de las competencias antes citadas se resolverán de conformidad con las reglas establecidas en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).

### CAPÍTULO X

#### **Regulación del uso de herramientas informáticas y medios técnicos**

#### Artículo 45. *Principios generales.*

Las partes son conscientes de la importancia que el uso generalizado de las nuevas tecnologías y de conocimiento, tienen en el ámbito laboral y de la problemática que puede derivarse de una incorrecta utilización de las mismas y acuerdan regular esta materia bajo los siguientes principios de actuación:

1. Vestas Eólica, SAU, podrá controlar el uso de las herramientas informáticas y medios técnicos que pone a disposición del trabajador/a respetando los derechos fundamentales de los trabajadores, especialmente el derecho al secreto de las comunicaciones y de la intimidad y dignidad de los trabajadores y trabajadoras.

2. Las medidas adoptadas para el control por el empresario del uso de sistemas informáticos serán proporcionales al riesgo existente.

## CAPÍTULO XI

### Representación legal de los trabajadores

#### Artículo 46. *Horas sindicales.*

Para facilitar la representación a nivel superior al centro de trabajo, los sindicatos podrán utilizar el sistema de acumulación anual de horas.

A tal efecto, los delegados de personal, miembros de comités de empresa y delegados sindicales podrán renunciar a todo o parte del crédito de horas por escrito a favor de otra u otras personas representantes de los trabajadores elegidos en las elecciones sindicales del mismo sindicato independientemente del centro de trabajo. Para que esta acumulación sea posible será el Sindicato a nivel Estatal el que deberá de acumular las horas.

En el caso de que la acumulación de horas sindicales en algún o algunos representantes suponga su ausencia al trabajo en más del 75 % de su jornada el sindicato deberá indicar los períodos mensuales en que se mantendrá tal situación a los efectos de prever adecuadamente la sustitución de sus funciones en la empresa.

## CAPÍTULO XII

### Prevención de riesgos laborales

#### Artículo 47. *Política de prevención de riesgos laborales.*

La política general de prevención de riesgos laborales en Vestas Eólica, SAU, se ejerce de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre, reformada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre, y el Real Decreto 39/1997 de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, reformado por el Real Decreto 604/2006 de 19 de mayo, así como la normativa que lo desarrolla.

#### Artículo 48. *Plan de prevención de riesgos laborales.*

La prevención de riesgos laborales en Vestas Eólica, SAU, se desarrolla, de conformidad con lo previsto en el art 16 LPRL y el Real Decreto 39/1997, a través de la elaboración, gestión y aplicación de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, que incluye la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales está integrado en el Sistema de Prevención de la empresa, siendo accesible por parte de cualquier trabajador a través de la intranet.

Este Plan de Prevención incluye y regula los distintos aspectos de gestión relacionados con la prevención de riesgos laborales de la empresa, entre los que se incluyen entre otros:

- La formación e información en materia de seguridad y salud.
- La evaluación de riesgos laborales.
- La coordinación de actividades empresariales.
- La gestión y análisis de accidentes.
- La seguridad de las instalaciones y equipos.
- Las medidas de emergencia y ante un riesgo grave e inminente.
- La vigilancia de la salud.
- El control de las prendas de trabajo y equipos de protección individual.

## Artículo 49. *Prendas de trabajo y equipos de protección individual.*

La empresa se compromete a dotar de la ropa de trabajo y equipos de protección individual necesarios para el correcto desempeño de los trabajos.

El Servicio de Prevención es responsable de mantener un listado de esta equipación para cada puesto de trabajo en función de su evaluación de riesgos.

El deterioro involuntario de estas prendas y equipos por causa del propio trabajo, dará lugar a la sustitución inmediata.

La Empresa se compromete a establecer el equipo de protección individual más adecuado a cada persona, adaptándolo a las condiciones personales que ésta pueda tener.

Cuando exista discrepancia entre trabajador y empresa sobre el uso de los equipos de protección individual apropiados, se dará traslado del problema al Comité de Seguridad y Salud o al Delegado/a de Prevención, en su defecto, que emitirá el oportuno informe.

## Artículo 50. *Formación e información.*

La formación constituye uno de los pilares fundamentales de la prevención de riesgos laborales, por lo que la empresa garantizará que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o en los equipos de trabajo o se introduzcan nuevas tecnologías.

Esta formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, y repetirse periódicamente en los casos necesarios.

La formación deberá impartirse dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la Empresa mediante medios propios o concertándola con entidades especializadas, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

La Empresa adoptará las medidas necesarias para que los trabajadores reciban directamente toda la información necesaria sobre los riesgos para su salud y seguridad en su puesto de trabajo, y que puedan afectar a terceros y a las instalaciones.

Los programas y acciones de formación establecidos se gestionarán de conformidad con los procedimientos de formación vigentes.

## Artículo 51. *Ineptitud sobrevenida.*

En aquellos casos en los que el trabajador sea calificado como no apto por el servicio correspondiente para el normal desarrollo de la actividad laboral para la que fue contratado, la empresa estará obligada a:

- Recolocar al trabajador en su nivel profesional o grupo profesional, realizando las adaptaciones que resulten razonables y pertinentes o bien en el nivel profesional o grupo profesional inferior, siempre y cuando el trabajador acepte las condiciones correspondientes a dicho nuevo nivel/grupo profesional. En todo caso, será necesaria la existencia de vacante, no suponiendo la presente obligación la necesidad de generar un puesto de trabajo o vacante inexistente con carácter previo a la emisión del no apto. Este compromiso será de aplicación, en idénticos términos a los centros de fabricación con los que la compañía cuenta en España.

- Las obligaciones anteriormente indicadas serán de aplicación en los quince días inmediatamente posteriores a la emisión del indicado certificado de no apto.

En caso de extinción contractual cuya causa resulte ser la ineptitud sobrevenida no declarada o reconocida como nula o improcedente, el trabajador ostentará un derecho

de reingreso preferente, en igualdad de condiciones, para aquellas vacantes que a futuro pudieran surgir en la empresa en su mismo grupo profesional.

Artículo 52. *Comité intercentros de seguridad y salud.*

Se constituirá un Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral como máximo órgano paritario de participación y consenso, destinado a la consulta y negociación, regular y periódica, en materia de prevención de riesgos laborales que afectará a todos los centros de trabajo existentes en todo el territorio nacional afectados por el presente convenio.

Composición. El indicado Comité Intercentros de Seguridad y Salud Laboral estará compuesto por tres miembros, los mismos serán designados por aquellos sindicatos que tengan la condición de más representativos en el ámbito de aplicación del convenio en proporción a su representatividad, debiendo ser delegados de prevención o, ante inexistencia de estos, delegados de personal o delegados sindicales que cuenten, al menos, con una formación equivalente al nivel básico de prevención de riesgos. En caso de desacuerdo en la elección y designación, se otorgará el número mayor de representantes para aquel sindicato que haya obtenido una mayor representatividad en los oportunos procesos electorales.

La empresa elegirá a sus miembros en dicho comité.

El comité Intercentros de Seguridad y Salud celebrará, al menos cuatro reuniones al año sin perjuicio de posibles reuniones extraordinarias que podrán solicitarse y motivarse por cualquiera de las partes.

El tiempo que en el ejercicio de las funciones de este Comité ejerzan sus miembros ira a cargo de la empresa, sin perjuicio de su crédito horario.

Los gastos que se originen en el ejercicio de sus funciones de representación y sus reuniones serán a cargo de la empresa.

Funciones. La función del indicado Comité consistirá en unificar la acción preventiva en el ámbito de todos los centros de trabajo de la empresa, coordinando los criterios de actuación de acuerdo a los siguientes cometidos:

1. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención en la empresa.
2. Conocer e informar sobre la memoria y programación anual del Servicio de Prevención.
3. Conocer y analizar los informes de los daños producidos a la salud, o en la integridad física de los trabajadores, con el objeto de valorar sus causas y proponer las oportunas medidas preventivas correctoras.
4. Conocer e informar, con carácter anual, de la evolución del programa de formación establecido.
5. Promover, debatir y consensuar procedimientos seguros de trabajo.
6. Informar sobre la programación y forma de desarrollo de las actividades de vigilancia de la salud. Asimismo, conocerá de las conclusiones generales derivadas de dichas actividades.
7. Conocer el resultado de las auditorias que, de manera obligatoria o voluntaria, tuviera implantadas la empresa.
8. Ser informado de las conclusiones finales alcanzadas en los procedimientos de investigación de situaciones de acoso moral, si así lo autorizase la persona o personas afectadas.
9. Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

Los delegados de prevención tendrán las facultades previstas en la legislación vigente.

## Artículo 53. *Comité intercentros.*

1. El comité intercentros de la empresa estará integrado por once miembros pertenecientes a las distintas opciones sindicales y en proporción a los resultados de las últimas elecciones sindicales celebradas en la empresa, renovando su composición cada cuatro años.

Cada organización sindical podrá recibir asesoramiento por parte de un asesor de su organización sindical o delegado sindical de la sección sindical estatal de cada organización.

2. Los miembros del comité intercentros de la empresa serán nombrados en el seno de sus organizaciones conforme a sus estatutos o normas de orden interno.

3. Para formar parte del comité intercentros será preciso ostentar la condición de representante de las personas trabajadoras en los términos previstos en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores.

4. El comité intercentros tendrá las siguientes facultades:

a) Ostentar la representación de todos los trabajadores de la empresa para la defensa de sus intereses en cuestiones cuya naturaleza y/o ámbito supere el centro de trabajo.

b) Ser el único órgano legitimado para la negociación colectiva dentro del ámbito de aplicación del presente convenio, dichos representantes deberán estar incluidos en el ámbito de aplicación del convenio.

En este sentido el comité intercentros será el Órgano que ostentará la legitimación inicial, negocial y plena para los supuestos regulados en los artículos 40, 41 y 51 del Estatuto siempre que el ámbito de afectación de las medidas a tomar sea superior al centro de trabajo.

En caso de discrepancias entre las representaciones sindicales, deberán resolverse las mismas antes del inicio de las deliberaciones.

c) Asumir en su seno las labores de los grupos de trabajo y comisiones regulados en el presente convenio colectivo integrando y sustituyendo plenamente los mismos (a excepción de la Comisión Mixta-paritaria dada su naturaleza).

d) Se realizará reunión trimestral en la que los miembros del CI recibirán información trimestral de la marcha general de la empresa y de sus programas de producción.

5. El asesor de cada organización sindical asistirá a dichas reuniones, guardando la confidencialidad, sin derecho a voto, pero sí a palabra. El crédito de horas sindicales, para los integrantes de dicho comité, aumentará en quince horas mensuales que podrán acumularse por central sindical y treinta horas para el presidente, es decir, se aumentará el crédito que tuviesen de conformidad con lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Los integrantes del CI elaboran un reglamento interno de funcionamiento.

En cualquier caso, en lo no previsto en este convenio será de aplicación lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

## Disposición adicional primera. *Incapacidad temporal.*

La Empresa complementará las prestaciones de seguridad social hasta alcanzar una cuantía equivalente al 100 % del Salario Bruto Fijo de los Trabajadores en los siguientes supuestos: baja por enfermedad común, baja por accidente de trabajo y/o enfermedad profesional.

El complemento al que hace referencia esta disposición adicional se mantendrá por un periodo máximo de doce meses de conformidad con lo dispuesto en el artículo 169 de la Ley General de la Seguridad Social.

Será requisito imprescindible para el cobro del complemento cumplir con las obligaciones derivadas del cumplimiento de las citas a las que el/la empleado/a sea

requerido por la Mutua con la que la Empresa tenga concertada la vigilancia de la salud. En cualquier caso el/la empleado/a deberá de tener cubierto el periodo mínimo de carencia para tener acceso a la prestación de la seguridad social así complementada.

Disposición adicional segunda. *Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias derivadas para la no aplicación de condiciones de trabajo del artículo 82.3 del TRLET.*

Las partes convienen, en caso de concurrencia de las causas establecidas en el artículo 82.3 del TRLET, proceder a la no aplicación de las condiciones reguladas en los capítulos VI, VIII y en la disposición adicional primera, el siguiente sistema rector:

En este caso y con carácter previo las partes procederán de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del TRLET a la apertura del meritado período de consultas, que seguirá los trámites previstos en dicho precepto.

En caso de que sometida la eventual discrepancia a la Comisión Mixta del Convenio, y no alcanzado un acuerdo dentro del plazo contemplado en el artículo 82.3 del TRLET, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del TRLET.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o éstos no hubieran solucionado la discrepancia, las partes acuerdan someter la discrepancia a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para la eventual solución de la misma.

Disposición adicional tercera. *Cese por jubilación, jubilación parcial y contrato de relevo.*

El cese por jubilación en la empresa se regirá por lo establecido en la legislación laboral vigente en cada momento.

Las partes firmantes reconocen que la jubilación parcial y el establecimiento de contratos de relevo al amparo de lo previsto en el artículo 12.6 ET constituyen medidas laborales positivas para el mantenimiento del empleo en Vestas Eólica, SAU. A tal efecto la empresa podrá acordar con los trabajadores que reúnan los requisitos para acceder a la jubilación parcial en los términos de la LGSS, la reducción de jornada y salario en los porcentajes mínimos y máximos legalmente establecidos y la celebración simultánea de un contrato de relevo con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejado vacante por el trabajador que se jubile parcialmente. El contrato de relevo se ajustará a las reglas establecidas en el artículo 12.7 ET.

En aquellos casos en los que los trabajadores que reúnan los requisitos para el acceso a la jubilación parcial soliciten a la Dirección de la empresa dicho acceso, la Dirección de la compañía estudiará la señalada solicitud resolviendo motivadamente su respuesta en caso de resultar la misma negativa.

Disposición adicional cuarta. *Constitución de Comisiones paritarias.*

I. En el plazo de tres meses desde la publicación del convenio colectivo se procederá a la constitución de una comisión de naturaleza paritaria al objeto de abordar la problemática relativa al concepto de área de influencia en un plazo máximo de seis meses.

Esta Comisión de Estudio estará integrado por un total de seis miembros designados de forma paritaria por ambas representaciones: empresarial y organizaciones firmantes.

II. A los efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 18 del presente convenio colectivo, en el plazo de tres meses desde la publicación del mismo se procederá a la constitución de la comisión paritaria de formación.

Esta Comisión de Estudio estará integrado por un total de seis miembros designados de forma paritaria por ambas representaciones: empresarial y organizaciones firmantes.

III. A los efectos de proceder a la integración en el próximo convenio colectivo de un régimen disciplinario de aplicación sin necesidad de remisiones a otros ámbitos convencionales distintos del presente, en el plazo de tres meses desde la publicación del mismo se procederá a la constitución de la comisión paritaria de Estudio.

Esta Comisión de Estudio estará integrado por un total de seis miembros designados de forma paritaria por ambas representaciones: empresarial y organizaciones firmantes.

Las comisiones reguladas en la presente disposición podrán quedar integradas y sustituidas en el seno del comité intercentros, de conformidad con lo dispuesto, en el artículo 55.bis del presente texto convencional.

Los efectos retroactivos de los incrementos pactados en el artículo 40 para los años 2023 y 2024 lo serán a 1 de enero de cada uno de ellos.

Disposición adicional quinta. *Acta de SIMA de 17 de enero de 2023.*

En relación a la interpretación de determinados términos convencionales, se estará al acuerdo del SIMA de 17 de enero de 2023.

Disposición adicional sexta. *Comisión de seguimiento del nuevo sistema de flexibilidad para técnicos de mantenimiento.*

Los firmantes del presente texto convencional procederán a la constitución de una Comisión paritaria con un máximo de tres miembros por cada parte al objeto de analizar y dar seguimiento al funcionamiento del nuevo sistema de flexibilidad regulado respecto a los técnicos de mantenimiento.

Disposición transitoria primera. *Adaptación de las cartas del personal con gestión flexible de la jornada.*

Las cartas/acuerdo del personal con gestión flexible de la jornada, no adaptadas al contenido del presente texto convencional (descripción de contraprestaciones relativas a la disponibilidad, flexibilidad, horas suplementarias y horas complementarias) deberán adaptarse al mismo en el plazo máximo de seis meses desde la publicación del texto convencional. De no adaptarse en el citado plazo las mismas quedarán sin efectos jurídicos dado su origen convencional.

La señalada adaptación será ofrecida al 100 % de los trabajadores que a fecha de la presente vienen prestando sus servicios como personal con gestión flexible (correctivos y asimilados). En la citada adaptación deberán respetarse los contenidos y extremos de la anterior comunicación de adscripción, a excepción de aquellos que deban adaptarse con motivo de la nueva regulación convencional.

Disposición transitoria segunda. *Entrada en vigor del sistema regulado en el artículo 24.2 y efectos económicos.*

Al objeto de garantizar la entrada en funcionamiento del sistema de flexibilidad previsto en artículo 24.2 así como sus efectos económicos, se estará a lo dispuesto en los siguientes aparatos.

En el plazo de treinta días desde la publicación del convenio colectivo en el «Boletín Oficial del Estado» se desarrollarán los procedimientos previstos en los apartados A) y B) del citado artículo 24.2. Finalizados los mismos, resultará de plena aplicación el sistema de técnicos flexibles previsto en el citado artículo 24.

Hasta la plena aplicación del citado sistema, los técnicos de mantenimiento continuaran prestando sus servicios conforme al anterior sistema convencional.

Para el año 2025, la adscripción obligatoria al nuevo sistema será comunicada a la persona trabajadora en el plazo anterior a treinta días desde la publicación del convenio en el boletín oficial.

En todo caso, el importe de la prima de adscripción tendrá efectos retroactivos del 1 de enero de 2025 para los trabajadores afectados por el nuevo sistema de flexibilidad, descontándose las cuantías ya percibidas por dicho concepto.

Disposición transitoria tercera.

Las cuantías del artículo 37 previstas para el año 2025 tendrán efectos retroactivos del 1 de enero de 2025, siempre y cuando el trabajador cumpla en dicha fecha las condiciones estipuladas en el artículo.

Disposición transitoria cuarta.

Los firmantes acuerdan prorrogar los efectos del Acta de 20 de septiembre de 2022 con relación al personal de Galicia durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Disposición final.

Se entenderán derogados los acuerdos en relación al colectivo con gestión flexible de la jornada de trabajo: correctivos y asimilados alcanzados en unidades de negociación de ámbito inferior al presente convenio colectivo. Todo ello a los efectos de permitir el «despliegue» de efectos de los acuerdos en materia de correctivos y asimilados alcanzados en el presente convenio colectivo así como en las actas y documentos en desarrollo de mismo.