

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**12533** *Resolución de 18 de noviembre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registran y publican las modificaciones del artículo 2 y de los anexos I, II, III y IV del Convenio colectivo de Enercon Windenergy Spain, SL.*

Visto el texto de las modificaciones acordadas del artículo 2 (ámbito temporal) y de los anexos I, II, III y IV del Convenio colectivo de la empresa Enercon Windenergy Spain, S.L. (código de convenio núm. 90100702012012), publicado en el Boletín Oficial del Estado de 7 de abril de 2012, modificaciones que fueron suscritas, con fecha 16 de octubre de 2014, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores afectados, y 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 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de las citadas modificaciones del texto del Convenio indicado en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 18 de noviembre de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### **ACTA DEL 16 DE OCTUBRE DE 2014 DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA PARA LA RENEGOCIACIÓN DE LOS ANEXOS DEL CONVENIO COLECTIVO. ACTA FINAL CON ACUERDO**

Representación de la empresa,

Don Álvaro Escardino Malva.  
Don Steffen Boenicke.

Representación de los trabajadores,

Don Raúl Rama Viña.  
Don Ignacio Pardo Almirón.  
Don José Luis Pouso Saavedra.  
Don Marcos Peña Herrera.  
Doña Noelia Burguet Mesas.

En Paterna, siendo las 13:00 horas del día 16 de octubre de 2014, se reúnen los señores al inicio de la presente acta relacionados, por una parte, la representación de la Empresa y por otra parte, la representación de los trabajadores de la empresa, actuado a través del Comité Intercentros.

En lo sucesivo se denominará conjuntamente a todos los anteriores con las «Partes».

Excusa su inasistencia por motivos personales la señora doña María Victoria Spencer Azagra, representante de los trabajadores del centro de trabajo de El Puerto de Santa María y miembro del Comité Intercentros.

Ambas partes se reconocen legitimación y capacidad recíproca para negociar y alcanzan los siguientes

#### ACUERDOS

Primero.

Se acuerda el texto final de los anexos I, II, III, y IV del CC de EWS, que sustituirán a los anexos del CC de EWS vigentes hasta la fecha de este Acuerdo.

Se pacta expresamente que los nuevos anexos I, II, III y IV entren en vigor con efectos de 1 de enero de 2015 y hasta el 31 de diciembre de 2017.

El nuevo redactado de los anexos I, II, III y IV del CC de EWS será el que se adjunta a este acta.

Segundo.

Asimismo se modifica el artículo 2 del CC de EWS que quedará redactado en los términos recogidos en el texto que se adjunta a este acta.

Tercero.

Las Partes expresamente designan a don Álvaro Escardino Malva y a doña Noelia Burguet Mesas como representantes de la Empresa y de los Trabajadores, respectivamente, para el caso de que sea necesario realizar cualquier trámite, audiencia, reunión, subsanación y en general cualquier actuación con la administración o con terceros que requiera la participación de las dos partes negociadoras del presente proceso de modificación del CC de EWS.

Asimismo, les autorizan a firmar en nombre de la representación de la Empresa y de los Trabajadores, respectivamente, con fuerza totalmente vinculante de las Partes, cualquier documento, trámite o requerimiento realizado por cualquier administración, autoridad o terceros como consecuencia del presente proceso de modificación del CC de EWS.

Finaliza la reunión procediendo a la habilitación de don Steffen Boenicke para que, lleve a cabo cuantos trámites sean precisos en orden al depósito, registro y publicación de la presente modificación del CC de EWS en la Dirección General de Trabajo o ante cualquier autoridad laboral y su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión y, de ella, la presente Acta que, una vez leída y encontrada conforme, se firma por los asistentes en el lugar y fecha arriba indicados

Por la empresa.

Nombre	D.N.I.	Firma

Por la representación legal de los trabajadores.

Nombre	D.N.I.	Firma

## MODIFICACIÓN DE LOS ANEXOS I, II, III, Y IV DEL CC DE EWS. TEXTO ACORDADO

### ANEXO I

#### Jornada y horario laboral

##### I.1 Horario de trabajo.

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

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

Los trabajadores deberán ser informados antes del día 5 de cada mes de las horas de trabajo efectivo realizadas, así como del estado de su banco de horas.

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

##### I.1.i Jornada flexible para los trabajadores de campo.

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

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

Siempre que la duración de la jornada diaria exceda de seis horas continuadas, se deberá realizar un descanso de al menos 30 minutos durante la misma, que no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

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

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

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

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

Para compensar esta flexibilidad en los días festivos o de fin de semana, los trabajadores de campo recibirán un incentivo en concepto de plus de actividad. Para el abono del plus de actividad se estará a lo dispuesto en el anexo II del CC de EWS.

Podrá computarse el descanso entre jornadas y semanal por períodos que no excedan de ocho semanas, en los casos en los que por el alejamiento entre el lugar de trabajo y el de residencia del trabajador, o por el aislamiento del centro de trabajo por

razones de emplazamiento o climatología, no sea posible computar el descanso ordinario semanal entre jornadas.

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

i. Jornada flexible con tiempos de presencia obligatoria para los trabajadores de oficina.

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

Los trabajadores podrán proponer el horario de comienzo y el final de su jornada laboral diaria, respetando unos tiempos de presencia obligatoria.

a) Para los trabajadores a jornada completa, la presencia será obligatoria entre las 9:30 horas y las 12:30 horas y entre las 14:30 horas y las 15:30 horas, de lunes a viernes, y entre las 9:30 horas y las 12:30 horas los días 24 y 31 de diciembre.

b) Para los trabajadores a tiempo parcial, la presencia será obligatoria entre las 9:30 horas y las 12:30 horas. En los casos en los que los trabajadores opten por alargar su jornada más allá de las 14:00 horas, deberán realizar un descanso no retribuido de al menos media hora entre las 12:30 y las 14:00.

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

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

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

Estos horarios no resultarán de aplicación en caso de que los trabajadores estuvieran fuera de su centro de trabajo.

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

Siempre que la duración de la jornada diaria exceda de seis horas continuadas, se deberá realizar un período de descanso de al menos 30 minutos durante la misma, que no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

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

En los casos en que, fruto de la aplicación de la jornada flexible para personal de oficina, se exceda la jornada media mensual, el exceso de horas realizadas en el transcurso de viajes de trabajo o durante fines de semana y festivos será incorporado a un banco de hasta 40 horas de cara a ser compensado al trabajador mediante uno o varios períodos de descanso en momentos de menor carga de trabajo. Del mismo modo, en los meses en los que fruto de la aplicación de la jornada flexible, no se alcance la jornada media mensual, todo el defecto de horas será detráido del banco de horas.

En el caso de que a la finalización de la relación laboral de un trabajador con EWS, el banco de horas cuente con un resultado positivo o negativo, se procederá a realizar la

correspondiente liquidación, en positivo o negativo, en el documento de finiquito. No se producirá el ajuste anterior, en el caso de que el banco de horas cuente con un resultado negativo y el trabajador sea despedido de forma individual o colectiva por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

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

Los trabajadores de oficina deben coordinar su horario de tal forma que en todos los departamentos se asegure la atención telefónica desde las 8 horas hasta las 18 horas. Si dicho objetivo de coordinación no fuera alcanzado, será la Empresa la que organizará los horarios de tal manera que se asegure la prestación de servicios durante el anterior periodo. Entre las 12:30 y las 15:30, la atención telefónica podrá ser interrumpida por un único período de 30 minutos. Durante ese período deberá activarse un sistema de contestador automático que registre las llamadas entrantes, que deberán ser contestadas en el plazo de 30 minutos tras la reincorporación al trabajo.

## I. 2 Trabajo a turnos.

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

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

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

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

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

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

## I. 3 Sistema de guardias.

Los periodos de guardia son una parte esencial de los trabajos de mantenimiento de los parques eólicos. Para garantizar la realización de reparaciones urgentes o actuaciones preventivas con objeto de evitar daños en los aerogeneradores, y para asegurar el suministro eléctrico a los clientes 24 horas al día, los periodos de guardia serán obligatorios para los técnicos de mantenimiento (personal de campo) y los supervisores regionales de mantenimiento (personal de oficina).

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

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

i. Sistema de guardias de los trabajadores de campo.

Los trabajadores de campo estarán obligados a responder a las llamadas de sus supervisores y a incorporarse a la prestación de servicios durante dichos periodos.

Los supervisores de mantenimiento serán los encargados de confeccionar los calendarios de guardias de los trabajadores de campo. A través de los planes de trabajo semanales, cada trabajador conocerá anticipadamente si se encontrará de guardia la semana entrante. Supeditado a la aprobación de cada supervisor, los trabajadores podrán intercambiar sus periodos de guardia con objeto de facilitar la conciliación de la vida personal y familiar.

Las guardias se realizarán con horario de 8 horas a 22 horas. Asimismo, si concurren razones de probada necesidad, podrá modificarse el horario de guardias o establecerse un segundo turno de guardias, respetando siempre los límites y procedimiento establecidos legalmente.

En situaciones excepcionales, la Empresa podrá requerir de otros trabajadores disponibles para dar soporte a los trabajadores de guardia como retén. Estos empleados de retén deberán, una vez contactados telefónicamente, incorporarse al puesto de trabajo en un plazo no superior a las cuatro horas.

ii. Sistema de guardias de los trabajadores de oficina.

Los supervisores de mantenimiento estarán obligados a responder a notificaciones de incidencias en los aerogeneradores o llamadas ante emergencias y a incorporarse a la prestación de servicios durante dichos periodos.

Los supervisores de mantenimiento serán los encargados de confeccionar conjuntamente sus propios calendarios de guardias con objeto de garantizar el servicio las 24 horas del día y los 7 días a la semana y facilitar la conciliación de la vida personal y familiar.

Las guardias tendrán una duración de día completo. La respuesta a notificaciones de incidencias en aerogeneradores se realizará con horario de 8 horas a 18 horas. Asimismo, si concurren razones de probada necesidad, podrá modificarse el horario de respuesta a notificaciones o establecerse un segundo turno de respuesta a notificaciones, respetando siempre los límites y procedimiento establecidos legalmente.

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

## ANEXO II

### Retribución y dietas

#### II.1 Estructura salarial.

La estructura salarial del convenio de EWS es la siguiente:

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

##### II.1.1 Salario Base.

##### II.1.1.1 Base de Cálculo.

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

relaciones internas en los resultados, movilidad de centro de trabajo requerida / trabajos en itinerancia, y oficialía técnica para personal de campo.

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

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

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

## II.1.1.2 Complementos Mayorantes.

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

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

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

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

Una vez publicada la ETCL del último trimestre de cada año, EWS procederá a actualizar las compensaciones correspondientes a cada región con efectos de 1 de junio del año entrante, tomando como base la región de entre aquellas en que se ubica un centro de trabajo de la Empresa a la que le corresponda un menor coste laboral según la ETCL y su desviación respecto a la media nacional. Los trabajadores de la región con menor coste laboral según la ETCL y los trabajadores de aquellas que aun no siendo la de menor coste laboral según la ETCL tengan una desviación respecto a la media nacional superior a -211,29 euros no percibirán compensación por este concepto.

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

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

Requisitos formativos del puesto de trabajo:

Educación obligatoria: 0,00 %.

Formación profesional: +5,00 %.

Grado universitario:

Sólo aplicable a Supervisor Regional, Asistente de Dirección, Oficial de PRL, Asistente de Administración y Finanzas (Niveles 2 y 3), Asistente Técnico (Niveles 1 y 2) y Formador y Asistente de Calidad: +10,00 %.

Máster universitario:

Sólo aplicable a Supervisor Regional, Asistente de Dirección, Oficial de PRL, Asistente de Administración y Finanzas (Nivel 3), Asistente Técnico (Nivel 2) y Formador y Asistente de Calidad: +15,00%.

c) Complemento de coordinación: El Complemento de coordinación se configura como un concepto retributivo para compensar la gestión de un número de trabajadores que dependen jerárquicamente de un determinado trabajador.

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

Trabajadores a los que se coordina:

Menos de 10 trabajadores:

Sólo aplicable a Supervisor Regional, Asistente de Dirección, Oficial de PRL, Asistente de Administración y Finanzas, Asistente Técnico y Formador y Asistente de Calidad: +5,00 %.

De 10 a 30 trabajadores:

Sólo aplicable a Supervisor Regional, Asistente de Dirección, Oficial de PRL, Asistente de Administración y Finanzas, Asistente Técnico y Formador y Asistente de Calidad: +10,00 %.

Más de 30 trabajadores:

Sólo aplicable a Asistente Técnico: +15,00 %.

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

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

Experiencia en el puesto de trabajo:

Contrato en prácticas / formación: -7,50 %.

En formación:

Durante el primer año y medio en el puesto de trabajo: +0,00 %.

Formado:

Tras año y medio de experiencia en el puesto de trabajo: +12,50 %.

e) Complemento idiomas: El Complemento de idiomas se configura como un concepto retributivo para compensar el conocimiento de idiomas necesario para un determinado puesto de trabajo.

Para que este complemento sea reconocido a los trabajadores, estos deberán aportar un certificado al respecto o, en su defecto, realizar las pruebas que EWS considere oportunas para demostrar el conocimiento del idioma o ambas cosas.

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

Complemento de idiomas:

Domina sólo Castellano: 0,00 %.

Domina Castellano e Inglés o Alemán: +5,00 %.

Domina Castellano, Inglés y Alemán: +10,00 %.

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

Para que este complemento sea reconocido a los trabajadores, estos deberán haber cumplido dos requisitos:

Contar con cuatro de experiencia en un concreto puesto de trabajo en EWS.

Haber acreditado, en el año anterior al de su abono, unos resultados excelentes en el sistema de las evaluaciones fijado por la Empresa para el puesto de trabajo en cuestión.

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

La Empresa informará a los representantes de los trabajadores, antes del 31 de diciembre de cada año, de los requisitos fijados para el siguiente año en el sistema de evaluaciones de cada puesto de trabajo.

Asimismo, antes del 31 de diciembre de cada año se informará a los trabajadores, de los requisitos de excelencia profesional exigidos en la evaluación de calidad anual para ser perceptor de dicho plus.

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

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

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

Complemento Especialización:

Experto:

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

II.1.2 Pluses salariales:

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

a) Plus maniobras media tensión: Los trabajadores técnicos que tengan la certificación de la Empresa como aptos para realizar maniobras de media tensión podrán percibir un plus mensual de 75 euros.

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

b) Plus jefe de equipo: Los oficiales de mantenimiento que ejerzan funciones adicionales de jefe de equipo podrán percibir un plus como jefes de equipo siempre que cumplan los siguientes requisitos que serán analizados por su supervisor:

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

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

Su cuantía ascenderá a 10 euros semanales por cada miembro del equipo (sin incluir al jefe de equipo), hasta un máximo de 100 euros semanales.

c) Plus actividad: Para compensar la Jornada Flexible exigida por los servicios que presta la Empresa, los trabajadores de campo recibirán un complemento salarial como plus de actividad por su trabajo en días festivos o de fin de semana. Su cuantía será el resultado de aplicar la siguiente fórmula:

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

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

d) Plus guardia: El plus de guardia se ajustará a lo previsto en el Anexo I de este Convenio para el sistema de guardias de trabajadores de campo, devengándose por los días en que efectivamente se esté de guardia. Su cuantía será, en el caso de los técnicos de mantenimiento, de 40 euros por día festivo o de fin de semana en que el trabajador haya permanecido de guardia y de 20 euros por día festivo o de fin de semana en que el trabajador haya permanecido de retén.

Para los supervisores regionales de mantenimiento, el plus de guardia ascenderá a 120 euros por semana de guardia.

e) Plus de nocturnidad: El plus de nocturnidad se ajustará a lo previsto en el artículo 36 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Su cuantía será del 25% sobre el Salario Base.

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

### II.1.3 Gratificación extraordinaria por evaluación del desempeño.

Los trabajadores podrán recibir una gratificación extraordinaria por evaluación del desempeño, pagadera en marzo de cada año, de naturaleza no consolidable, cuya cuantía será fijada de forma discrecional por la Empresa.

La cuantía de esta gratificación extraordinaria dependerá del desempeño de las funciones del trabajador así como de los resultados obtenidos por la Empresa en cada ejercicio y en ningún caso será superior al 10% del Salario Base de cada trabajador.

La Empresa informará a cada trabajador, en diciembre de cada año, de si reúne los requisitos para poder acceder a la gratificación extraordinaria del año siguiente y, en tal caso, de los objetivos aplicables a ese año.

La percepción por el trabajador de cualquier cantidad en concepto de gratificación extraordinaria por evaluación del desempeño, no supondrá en ningún caso un derecho contractual o consolidable para los trabajadores, al depender su devengo de diversos factores y, en todo caso, ser absolutamente discrecional para la Empresa tanto su abono como la determinación de su cuantía.

## TABLA SALARIAL

Grupos profesionales	Base de cálculo 2015 – Euros
<i>Personal de oficina</i>	
Supervisores Regionales . . . . .	21.560,79
Asistentes de dirección. . . . .	20.623,34
Oficiales de PRL. . . . .	21.560,79
Asistentes de Administración y Finanzas:	
Nivel 0 (Auxiliar) . . . . .	14.061,28
Nivel 1 (Oficial de 2ª) . . . . .	15.936,27
Nivel 2 (Oficial de 1ª) . . . . .	17.342,29
Nivel 3 (Resp. de área). . . . .	21.092,07
Asistentes Técnicos:	
Nivel 0 (Auxiliar) . . . . .	17.811,01
Nivel 1 (Resp. De función) . . . . .	20.623,34
Nivel 2 (Resp. de área). . . . .	22.141,00
Form. y Contr. de Calidad. . . . .	23.435,54
Almacenista . . . . .	17.811,01
<i>Personal de campo</i>	
Personal de mantenimiento:	
Nivel 0 (Auxiliar) . . . . .	16.404,99
Nivel 1 (Oficial de 3.ª). . . . .	16.873,57
Nivel 2 (Oficial de 2.ª). . . . .	17.342,29
Nivel 3 (Oficial de 1.ª). . . . .	17.811,01
Personal temporal de vacaciones (Auxiliar) . . . . .	15.936,27

## Factores mayorantes base

Personal coordinado:

Menos de 10 trabajadores: 5,00 %.

De 10 a 30 trabajadores: 10,00 %.

Más de 30 trabajadores: 15,00 %.

Formación de aplicación:

Educación obligatoria: 0,00 %.

Formación profesional: 5,00 %.

Grado universitario: 10,00 %.

Máster universitario: 15,00 %.

Experiencia en el puesto de trabajo:

Contrato en Prácticas/Formación: -7,50 %.

En formación (menos de año y medio en el puesto de trabajo): 0,00 %.

Formado (más de año y medio en el puesto de trabajo): 12,50 %.

Idiomas extranjeros de trabajo en ENERCON:

Domina sólo Castellano: 0,00 %.

Domina además Inglés o Alemán: 5,00 %.

Domina además Inglés y Alemán: 10,00 %.

Especialización:

Experto: 12,50 %.

## Mayoración por región 01/06/2014 - 31/05/2015

Andalucía: +5,41 %.  
 Aragón: +6,75 %.  
 Asturias: +7,54 %.  
 Baleares: +8,67 %.  
 Canarias: +0,00 %.  
 Cantabria: +0,00 %.  
 Castilla y León: +0,83 %.  
 Castilla-La Mancha: +6,44 %.  
 Cataluña: +22,10 %.  
 Comunitat Valenciana: +3,97 %.  
 Extremadura: +0,00 %.  
 Galicia: +1,47 %.  
 Madrid: +34,95 %.  
 Murcia: +4,09 %.  
 Navarra: +14,00 %.  
 País Vasco: +38,36 %.  
 Rioja: +6,93 %.

## II.2 gastos de locomoción, manutención y estancia.

Las dietas están constituidas por una indemnización o suplido de gastos debidos al trabajador/a que, por causa del servicio, se encuentra obligado a un desplazamiento fuera de la localidad donde radica su centro habitual de trabajo.

## Dietas generales para trabajadores desplazados

	Media dieta — Euros	Dieta completa — Euros
España . . . . .	20	40
Extranjero . . . . .	24	48

Se presumirá que el trabajador ha incurrido en el gasto de la media dieta si se encuentra efectivamente desplazado de su domicilio y de sus lugares de trabajo habituales (centros de producción de energía eólica, bases de mantenimiento u oficinas) entre las 12:00 horas y las 16:00 horas (de forma completa) o entre las 19:00 y las 23:00 horas (de forma completa).

Se presumirá que el trabajador ha incurrido en el gasto de la dieta completa si se encuentra efectivamente desplazado de su domicilio y de sus lugares de trabajo habituales (centros de producción de energía eólica, bases de mantenimiento u oficinas) tanto entre las 12:00 horas y las 16:00 horas (de forma completa) como entre las 19:00 y las 23:00 horas (de forma completa).

La percepción de la media dieta y la dieta completa son incompatibles en un mismo día de trabajo.

La Empresa debe ser informada en el caso de que durante un viaje de trabajo, la propia Empresa o una tercera persona que actúe en su nombre ofrezca al empleado una comida que éste no tenga que pagar, o si un empleado es invitado a comer por parte de una tercera persona (un cliente, proveedor...) o hace uso de un comedor de empresa, y si los costes originados son satisfechos por esa tercera persona. En tales casos, no concurrirá el supuesto de hecho para el devengo de dietas por esa comida, reduciéndose la dieta proporcionalmente.

Los gastos de pernoctaciones (hotel, B&B, etc.) con desayuno incluido serán satisfechos directamente por la Empresa. En el caso de que el alojamiento no disponga de servicio de desayuno, o caso de que el horario de dicho servicio haga imposible al

empleado su consumo, el empleado podrá desayunar en el lugar que estime oportuno y reclamar a la empresa a través del perceptivo ticket los gastos incurridos (con un límite de 5 euros por desayuno). Los gastos de lavandería originados por desplazamientos de duración igual o superior a cuatro semanas completas podrán ser reclamados a la empresa a través del preceptivo ticket (con un límite de 16 euros por cada periodo completo de cuatro semanas desplazadas). Sólo podrán computarse semanas que no hayan originado una compensación previa por este concepto.

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

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

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

Los trabajadores que deban utilizar su vehículo particular para realizar un desplazamiento por trabajo, deberán solicitar la aprobación de su responsable de departamento.

Los trabajadores que utilicen sus vehículos particulares para realizar desplazamientos por trabajo, recibirán una compensación de 0,19 euros por kilómetro. Dicho coste cubrirá todos los costes derivados del desplazamiento.

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

## ANEXO III

### Actualización salarial

#### III.1 Actualización salarial.

La Empresa y los representantes de los trabajadores se reunirán anualmente, no más tarde del 31 de enero, con el objeto de tratar la actualización de las cuantías que se fijan como base de cálculo en el anexo II al presente Convenio, conforme al incremento del Índice de Precios al Consumo, publicado por el Instituto Nacional de Estadística ([www.ine.es](http://www.ine.es)). Para valores por debajo del 0,7 % no se producirá actualización alguna, para valores por encima del 0,7 % requerirá el acuerdo con la empresa. En ningún caso la actualización podrá superar el límite máximo del 3% anual.

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

#### III.2 Absorción y compensación.

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

## ANEXO IV

**Seguro colectivo de vida y accidentes**

## IV.1 Seguro colectivo de vida y accidentes.

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

- (i) Gran Invalidez (por accidente laboral): 40.000,00 euros.
- (ii) Gran Invalidez (por accidente no laboral): 25.000,00 euros.
- (iii) Gran Invalidez (por enfermedad profesional): 30.000,00 euros.
- (iv) Incapacidad permanente absoluta (por accidente laboral): 40.000,00 euros.
- (v) Incapacidad permanente absoluta (por accidente no laboral): 25.000,00 euros.
- (vi) Incapacidad permanente absoluta (por enfermedad profesional): 30.000,00 euros.
- (vii) Incapacidad permanente total (por accidente laboral): 35.000,00 euros.
- (viii) Incapacidad permanente total (por accidente no laboral): 20.000,00 euros.
- (ix) Incapacidad permanente total (por enfermedad profesional): 30.000,00 euros.
- (x) Muerte (por accidente laboral): 40.000,00 euros.
- (xi) Muerte (por accidente no laboral): 25.000,00 euros.
- (xii) Muerte (por enfermedad profesional): 30.000,00 euros.

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

**Modificación del artículo 2 del CC de EWS. Texto acordado***Artículo 2. Ámbito temporal.*

El CC de EWS, entrará en vigor con efectos del día 1 de enero del año 2012 y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2015.

El CC de EWS podrá ser denunciado por cualquiera de las partes firmantes, mediante comunicación por escrito con un plazo de preaviso de tres meses a la fecha de su vencimiento.

Simultáneamente a la denuncia del convenio colectivo deberá producirse la comunicación de la promoción de la negociación del nuevo convenio colectivo.

En el plazo de un mes a partir de la recepción de esa comunicación deberá constituirse la comisión negociadora del convenio colectivo y en el plazo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora deberá producirse el inicio de la negociación del nuevo convenio colectivo.

El plazo máximo para la negociación del II CC de EWS será de 8 meses contados a partir del 31 de diciembre de 2015. En el caso de que transcurrido dicho plazo no se hubiese alcanzado un acuerdo sobre el II CC de EWS, las partes convienen en someterse al sistema de solución de conflictos colectivos instituidos por el ASEC y a los mecanismos gestionados por el SIMA.

No obstante lo anterior, salvo pacto en contrario, una vez transcurrido el plazo de 8 meses mencionado en el párrafo anterior, y hasta el 31 de diciembre de 2017, las partes acuerdan el mantenimiento de la aplicación de los anexos I, II, III, y IV del CC de EWS.