

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**7547** *Resolución de 20 de julio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de oficinas corporativas del Grupo Gamesa.*

Visto el texto del I Convenio colectivo de Oficinas Corporativas del Grupo de empresas Gamesa (código de Convenio n.º 90102433012016), que fue suscrito, con fecha 28 de abril de 2016, de una parte por los designados por la Dirección de dicho Grupo de Empresas, en representación de las mismas, y de otra por los sindicatos FICA-UGT e Industria-CC.OO., en representación del colectivo laboral afectado, 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 2/2015, de 23 de octubre, BOE del 24, 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 del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 20 de julio de 2016.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### I CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS CORPORATIVAS DEL GRUPO GAMESA

##### PRELIMINAR

La legitimación de las partes firmantes del presente Convenio Colectivo de Oficinas corporativas del Grupo Gamesa se recoge en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en el artículo 87.

El objetivo de este Convenio Colectivo es establecer un marco único de condiciones laborales para todos los trabajadores de los centros de trabajo de Oficinas Corporativas del Grupo de Empresas de Gamesa.

El Grupo de Empresas de Gamesa afectadas se detallan en el ámbito funcional, pero hay que reseñar que solo afecta esta regulación que presentamos al colectivo de oficinas corporativas del Grupo.

Como consecuencia del objetivo buscado es la plasmación entre otros aspectos de:

- (i) La Clasificación Profesional en cinco grupos profesionales.
- (ii) Política retributiva.
- (iii) Promoción y desarrollo de carrera.
- (iv) Política de desplazamientos.
- (v) Plan de Igualdad y Medidas de Conciliación.

## CAPÍTULO I

**Ámbito de aplicación****Artículo 1. Determinación de las partes y ámbito de aplicación.**

1. En virtud 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, ambas partes se reconocen legitimación para concertar el presente Convenio Colectivo de Oficinas Corporativas, y por ende posee eficacia general afectando el cumplimiento de lo pactado a los trabajadores de oficinas corporativas y empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación, con la salvedad de lo dispuesto en el nº 2 de este artículo.

2. En todo lo no previsto en este Convenio serán de aplicación los respectivos Convenios Colectivos provinciales o autonómicos para la Industria Siderometalúrgica que correspondan a los centros afectados.

**Artículo 2. Ámbito funcional.**

El ámbito funcional de este Convenio Colectivo de Oficinas Corporativas del Grupo Gamesa comprende a las siguientes sociedades Jurídicas y centros de trabajo:

«Gamesa Corporación Tecnológica, S.A.» (centros de Zamudio, Madrid, Medina del Campo y Sarriguren).

«Gamesa Energía, S.A.» (centros de Santiago, Madrid y Zamudio).

«Gamesa Eólica, S.L.U.» (centros de Zamudio, Madrid y Sarriguren).

«Gamesa Innovation and Technology, S.L.U.» (centros de Zamudio, Madrid, Sarriguren, Agustinos, Medina del Campo y Noain).

«Gamesa Electric, S.A.U.» (centro de Zamudio).

«Gamesa Energy Transmission, S.A.U.» (centro de Zamudio).

**Artículo 3. Ámbito personal.**

Este Convenio Colectivo de Oficinas Corporativas, afectará a todos los trabajadores de las mismas, excluido el grupo profesional I.

Los Grupos profesionales II y III, quedarán excluidos en política retributiva en lo referente a las tablas salariales del artículo 23 y de la retribución variable del artículo 24, de la política retributiva (incluyéndose solo las condiciones mínimas de Retribución Fija y Retribución Variable del grupo 3 como queda indicado en dichos artículos), y también quedarán excluidos de la política de desarrollo y promoción.

**Artículo 4. Ámbito territorial.**

Este Convenio Colectivo de Oficinas Corporativas regulará en todos los centros de trabajo de Oficinas Corporativas de las empresas incluidas en el ámbito funcional.

**Artículo 5. Ámbito temporal.**

1. El Convenio Colectivo de Oficinas Corporativas entrará en vigor al producirse su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2017.

2. Expresamente se acuerda, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 ET, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya, salvo el ámbito temporal que se prorrogará de año en año y los incrementos salariales universales.

3. A todos los efectos legales las partes dan por denunciado el presente convenio con fecha de efectos 31 de octubre de 2017, comprometiéndose las mismas a constituir la comisión negociadora antes del 30 de noviembre de 2017.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 7. *Garantías personales.*

Se mantendrán las condiciones de carácter personal que excedan de las establecidas en el presente convenio a título estrictamente personal y que sean anteriores a la firma del mismo.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo y sistema de clasificación profesional

Artículo 8. *Norma general.*

Ante la necesidad de encuadrar al conjunto de la plantilla de las Oficinas Corporativas de Gamesa en un sistema de clasificación profesional homogéneo, y que permita, además, extender esa homogeneidad al conjunto de la actividad de la empresa y posibilitar la gestión global de la misma, se establece la clasificación profesional con vocación de aplicación a la totalidad de la plantilla del grupo.

La definición funcional y la determinación del Grupo Profesional corresponden a la Empresa.

Esta clasificación se establece por Grupos Profesionales: Grupos definidos en base a familias de puestos de trabajo, estructurados en función del grado de responsabilidad e impacto en la organización.

Teniendo en cuenta el carácter tecnológico de Gamesa, la clasificación profesional establece vías de desarrollo profesional que posibilitan evoluciones profesionales tanto por la vía de la gestión como por la del conocimiento.

Artículo 9. *Clasificación profesional.*

Sobre la base previamente definida, se establece la siguiente clasificación profesional:

Designación	Grupo profesional
Dirección. . . . .	Grupo 1.
Pre-dirección . . . . .	Grupo 2.
Liderazgo (Gestión / Conocimiento). . . . .	Grupos 3g y 3c.
Especialización. . . . .	Grupo 4.
Operativa . . . . .	Grupo 5.

En el grupo profesional 3 (Liderazgo) se contemplan dos trayectorias profesionales:

Conocimiento: desarrollo basado en la adquisición progresiva de conocimientos técnicos cada vez más avanzados.

Gestión: desarrollo basado en la adquisición progresiva de habilidades directivas.

La asignación de los puestos de trabajo a los diferentes grupos profesionales, y su consiguiente nivelación, se realizará en base a los siguientes criterios generales:

- Impacto en la estrategia de la empresa y del Plan de Negocio.
- Coherencia entre las estructuras corporativas y geográficas.
- Ningún solapamiento entre una función y su función superior (jerárquica o funcional).

En el caso de los grupos 4 y 5 (materia de este convenio), y para facilitar el diseño y seguimiento de la política retributiva de los mismos, se decide la aplicación de dos niveles

dentro de los respectivos grupos (4a, 4b, 5a y 5b), definiéndose los siguientes criterios para la asignación de los respectivos puestos de trabajo:

**Grupo 4 (Especialización):**

Estos puestos trabajan en la implementación de las actividades definidas por la dirección de la unidad o departamento, coordinando, si es necesario, un equipo reducido de especialistas o técnicos. Proveedores de conocimientos técnicos. Generalmente se trata de puestos de ingenieros, especialistas, contables y similares.

**4A Especialista Senior:** Puestos que reportan a niveles del Grupo 3 o superiores. Se requieren estudios universitarios (o una experiencia que genere una cualificación equivalente reconocida por la empresa). Funciones con conocimientos específicos con alto grado de especialización, con participación en la toma de decisiones, por lo general, con o sin personas a cargo (pequeños equipos de especialistas o puestos de nivel operativo y/o coordinación de servicios externos). Estos puestos tienen una responsabilidad e impacto medios/altos en la organización.

**4B Especialista:** Puestos que reportan a niveles del Grupo 3 o superiores. Se requieren estudios universitarios (o una experiencia que genere una cualificación equivalente reconocida por la empresa). Funciones con conocimientos específicos (de menor grado de especialización que los del 4A) y, por lo general, sin personas a cargo (o pequeños equipos de puestos de nivel Operativo y/o coordinación de servicios externos).

**Grupo 5 (Operativa):**

Puestos de trabajo con un menor grado de responsabilidad que los del grupo 4 y para los que no se requieren estudios universitarios. Se trata de puestos técnicos (en su especialidad), administrativos, auxiliares, técnicos y similares.

**5A Nivel operativo 1:** Puestos con una especialización en un producto o productos específicos. En general, se requiere la escuela Técnica (o una experiencia que genere una cualificación equivalente reconocida por la empresa). Algunos ejemplos son: técnico de mantenimiento, asistente, administrativo, etc.

**5B Nivel operativo 2:** Puestos directamente relacionados con la producción directa o que conllevan tareas repetitivas. No se requiere estudios o educación específica.

### CAPÍTULO III

#### **Política de desarrollo de carrera y promoción**

**Artículo 10. Evolución de carrera y procedimiento de solicitud de revisión salarial.**

Para facilitar el seguimiento de la evolución de carrera profesional dentro de un mismo puesto o nivel, se establecen, dentro de cada nivel profesional tres puntos de referencia salariales o subniveles:

- Subnivel de entrada: se corresponde con la situación inherente al comienzo de actividad dentro de un puesto de trabajo.
- Subnivel de competencia: se corresponde con la situación característica de haber alcanzado el pleno dominio en la ejecución del correspondiente puesto de trabajo.
- Subnivel de avanzado: se corresponde con aquellas situaciones en las que no solo se ha superado el pleno dominio en la ejecución del puesto en cuestión, sino que, además, se está en disposición de profundizar en su proceso de mejora.

La evolución natural del desarrollo de carrera permitirá a la personas evolucionar a lo largo de la misma.

Para aquellas situaciones en las que la persona considere que su evolución salarial no se corresponde con su desarrollo de carrera se establece el siguiente procedimiento de adecuación salarial:

- Se establece un formato de solicitud de adecuación a la referencia salarial superior dentro del nivel del puesto. En esta solicitud la persona reclamante deberá elegir si se informa o no a la Representación Social (se adjunta formato en anexo 1).
- La solicitud se presentará a RRHH, desde donde se involucrará a la responsabilidad jerárquica directa en la elaboración de un informe respuesta a la solicitud, contándose con el plazo máximo de 2 meses para elaborar dicho informe.
- En caso de informe positivo, el resultado le será notificado por escrito al trabajador/a y se procederá a la actualización del salario a la cuantía correspondiente, regularizando este desde la fecha de presentación de la reclamación.
- Si el informe es desfavorable a la reclamación, este tendrá que detallar las causas (en cualificación, en actitud o en ambas) por las que ha resultado negativo. En este mismo caso, si en el informe se justifican carencias de cualificación, será preceptivo elaborar un plan de formación para compensarlas.
- Una vez completado el plan de formación, y previa solicitud de la persona interesada, se reevaluará la reclamación.
- En el caso que un trabajador/a haya realizado en más de una ocasión la reclamación salarial habiendo resultado esta siempre negativa, se informará de la situación, salvo rechazo por parte de la persona interesada, a la comisión paritaria, valorándose en la misma la necesidad de diseñar un plan de desarrollo para estos casos.
- La comisión paritaria recibirá 4 veces al año la siguiente información:
  - Reclamaciones aceptadas.
  - Reclamaciones denegadas.
  - Seguimiento de las solicitudes denegadas con participación de la RS.

#### Artículo 11. *Procedimiento de promoción de grupo y seguimiento de puestos.*

Se considerará promoción al cambio de puesto de trabajo que implique una evolución en vertical dentro de la estructura de grupos y niveles establecida en este convenio. También se considerará como promoción el cambio de grupo o nivel de un mismo puesto de trabajo, derivado de una revisión del mismo por cambio de contenido.

En caso de promoción, se asignará a la persona o personas afectadas al menos el salario correspondiente al mínimo de la banda del nuevo grupo o nivel, garantizándose en cualquier caso el salario asignado con anterioridad a la promoción.

##### a. Seguimiento de la nivelación de los puestos de trabajo.

Se crea una comisión de seguimiento compuesta por un representante de cada uno de los sindicatos firmantes y tres de la empresa, para realizar el seguimiento de la evolución del catálogo de puestos de trabajo (altas, bajas, modificaciones) en la parte del mismo que se corresponde con el ámbito de aplicación del Convenio General de Oficinas de Gamesa (puestos de trabajo asignados a los grupos profesionales 4 y 5).

La comisión recibirá información sobre los cambios en proceso de introducción en dichos puestos con periodicidad bimestral, pudiendo reunirse a solicitud de la RS para profundizar en el análisis de los cambios y emitir opinión sobre los mismos.

En caso de producirse un cambio de nivel de un determinado puesto, se informará por escrito a las personas afectadas.

En los dos meses siguientes a la firma del convenio se redactará un reglamento de funcionamiento de esta comisión.

b. Procedimiento para la solicitud de nivelación.

En el caso de que una persona considere que el contenido de su puesto de trabajo ha variado sustancialmente, afectando de forma directa a los criterios de definición del nivel asignado al mismo, podrá solicitar a través de RRHH, bien directamente, bien mediante su representación sindical, rellenando un formulario específico, la realización de un estudio de nivelación del puesto (se adjunta formato en anexo 2).

RRHH trasladará la citada solicitud, de forma anónima, a los miembros de la comisión de seguimiento, la cual tendrá que dar una opinión no vinculante sobre la misma en un plazo de tiempo que permita adoptar la resolución sobre la reclamación en un periodo de tiempo no superior a dos meses (plazo máximo de respuesta a las reclamaciones que se planteen).

Una vez resuelta la reclamación por el Dpto. de RRHH, este informará a la persona interesada y a la comisión de seguimiento del resultado de la misma. Si el dictamen final resulta favorable a la reclamación, se procederá a la aplicación del proceso de promoción (vertical) para la persona reclamante, con fecha de efectividad la de la reclamación presentada. Si el resultado es negativo, se informará a la persona interesada y a la comisión de seguimiento de las razones del rechazo.

c. Confidencialidad.

Dado el carácter de especial sensibilidad de la información que se va a manejar en la comisión de seguimiento, tanto en su proceso de trabajo habitual como en el de tramitación de solicitudes, se requerirá de los miembros de la misma de un compromiso expreso de confidencialidad (según formato definido en Anexo 3).

## CAPÍTULO IV

### Política de desplazamientos

#### Artículo 12. *Desplazamientos nacionales.*

Para los casos de viajes puntuales del personal de la estructura corporativa, con asignación de puestos de trabajo permanentes en las oficinas, que no lleven implícito en su contenido las necesidades de desplazamientos frecuentes y que tengan como destino parques eólicos o centros de producción (propios o de proveedores), se aplicarán las siguientes condiciones:

- Cada día de pernocta fuera del domicilio se aplicará un complemento de descanso de 2 horas, siempre que se superen 16 pernoctas en un cuatrimestre.
- Dicho complemento de descanso para su disfrute se tendrá que acumular en bloques de medias jornadas (4 noches de pernocta = 8 horas).
- Se tendrá derecho a 2 días adicionales de descanso por cada fin de semana obligado fuera del domicilio.
  - Se tendrá derecho a un día de descanso si se viaja en fin de semana o día festivo.
  - En caso de no poder disfrutar el descanso en el año natural se podrá solicitar disfrutarlas en el primer trimestre del año siguiente.
  - Si no se pudieran disfrutar el complemento de descanso en el periodo anual correspondiente o en el primer trimestre siguiente, se podrá solicitar su pago.

#### Artículo 13. *Asignación Internacional.*

a. La política de Asignación Internacional del Grupo Gamesa, será publicada en la Intranet de la compañía, junto con datos económicos generales de la misma (complementos y tablas de peligrosidad).

b. Se mantendrá la aplicación de la política del artículo «7p» en consonancia con lo que establezca la legislación de cada Hacienda Foral o Agencia Tributaria establezcan al respecto.

Artículo 14. *Viajes internacionales con duración inferior a 15 días.*

De aplicación a aquellos puestos que no lleven implícito en su contenido la necesidad de viajes internacionales frecuentes (ejemplo de no aplicación: los Comerciales, Directores de Proyecto y, en general, personal de Puesta en Marcha).

a. En los países a los que se asigne un complemento de riesgo por la política del Gabinete Internacional, éste se aplicará desde el primer día de estancia.

b. En los países de no riesgo:

i. Cada día de pernocta fuera de domicilio se aplicará un complemento de descanso de 2 horas.

ii. Dicho complemento de descanso para su disfrute se tendrá que acumular en bloques de medias jornadas (ejemplo: por 4 noches de pernocta se compensará por 8 horas, 1 jornada)

iii. Se tendrá derecho a 2 días adicionales de descanso por cada fin de semana obligado fuera del domicilio.

iv. Se tendrá derecho a 1 día de descanso si se viaja en fin de semana o día festivo.

v. Si no se pudiera disfrutar el complemento de descanso en el periodo anual correspondiente, se podrá solicitar su disfrute en el primer trimestre del año siguiente y si no se pudiese tampoco su disfrute en este período se podrá solicitar su pago, siempre de acuerdo con el responsable del Dpto.

## CAPÍTULO V

### Igualdad y conciliación

Artículo 15. *II Plan de Igualdad del Grupo Gamesa.*

A la fecha de firma de este convenio está en vigor el II Plan de Igualdad negociado entre la representación social y la empresa, ya publicado en el BOE.

Artículo 16. *Reducción de jornada y medidas de conciliación.*

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

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

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

Artículo 17. *Permisos y licencias.*

a. Permisos Retribuidos:

i. Por matrimonio del trabajador, 18 días naturales.

ii. Por matrimonio de hermanos, hijos, padres, tíos carnales, primos carnales y sobrinos carnales, 1 día natural.

iii. Por nacimiento de hijo, 4 días naturales, disfrutando 2 días naturales a partir del hecho causante y los otros 2 a elección del trabajador, en el término de los 30 días del hecho causante. En el caso de nacimiento del hijo por cesárea y previa justificación de la intervención se añadirán 2 días naturales más.

iv. Por nacimiento de hijo prematuro, y que este quede hospitalizado después del parto, se tendrá derecho a 2 horas/día ausencia del trabajo mientras dure el ingreso.

v. Por defunción del cónyuge, 7 días naturales. En el caso que dentro de los 7 días naturales, 4 o más sean no laborables, se añadirán 2 días laborales.

vi. Por defunción de hijo, 7 días naturales. En el caso que dentro de los 7 días naturales, 4 o más sean no laborables, se añadirán 2 días laborales.

vii. Por defunción de hijo político, 3 días naturales.

viii. Por defunción de padres o de padres políticos, 3 días naturales.

ix. Por defunción de nieto, 3 días naturales.

x. Por defunción de nieto político, 2 días naturales.

xi. Por defunción de abuelos, 3 días naturales.

xii. Por defunción de abuelos políticos, 2 días naturales.

xiii. Por defunción de hermanos, 3 días naturales.

xiv. Por defunción de hermanos políticos, 2 días naturales.

xv. Por enfermedad grave, o intervención quirúrgica que exija hospitalización acreditada, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad, 3 días naturales. En el supuesto de hospitalización, el disfrute de la licencia podrá llevarse a cabo a lo largo del período de tiempo que dure tal situación, en las fechas que se convengan entre la Empresa y el Trabajador. En el caso de cónyuge e hijos hasta un máximo de cinco días mientras se mantenga la hospitalización. En ningún caso, por virtud de este nuevo sistema de disfrute diferido, podrá el Trabajador tener derecho a más días laborales de Licencia que los que hubiesen correspondido de tomar el permiso inmediatamente después del hecho causante.

xvi. Por traslado de domicilio habitual, 1 día natural, siendo 2 días naturales en el caso que el traslado se deba a petición de la empresa.

xvii. Por el tiempo indispensable, por acudir a exámenes de formación académica o profesional oficiales.

xviii. Por el tiempo indispensable, en el caso de un deber inexcusable de carácter público y personal.

xix. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas de la seguridad social cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, o de la sociedad médica vinculada al sistema de retribución flexible de Gamesa, debiendo presentar el trabajador al empresario el certificado justificativo de la asistencia a la consulta.

xx. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de cabecera general de la seguridad social cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, o de la sociedad médica vinculada al sistema de retribución flexible de Gamesa, debiendo presentar posteriormente el trabajador al empresario el certificado justificativo de la asistencia a la consulta.

xxi. Por el tiempo necesario en los casos de acompañamiento a familiar de primer grado a la asistencia a consulta médica general o de especialistas de la seguridad social cuando, coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, o de la sociedad médica vinculada al sistema de retribución flexible de Gamesa, debiendo presentar el trabajador al empresario el certificado justificativo de la asistencia a la consulta.

xxii. Por el tiempo indispensable en los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo para la trabajadora, y su cónyuge. En el caso de las técnicas de preparación al parto, y cuando el trabajador de Gamesa sea el cónyuge, este deberá recuperar el permiso.

xxiii. El tiempo indispensable, en los casos de adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación para la realización de los informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad siempre que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

xxiv. Por enfermedad no grave con ingreso del cónyuge, excluido el parto, 2 días naturales.

xxv. Por defunción de tíos y tíos políticos 1 día natural.

Las licencias señaladas en los epígrafes anteriores de este artículo que se realizan respecto al cónyuge se hacen extensivas a las personas que convivan como pareja estable con el trabajador/a, con al menos un año de antelación al momento del hecho causante y acrediten la concurrencia de tales requisitos por medio de una Certificación del Ayuntamiento de su residencia que consten como inscritos en el Registro de Parejas de hecho, salvo en la del Matrimonio.

Estas licencias serán aumentadas en 1 día más cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto que conlleve más de 170 Km desde su centro de trabajo al que está y si el desplazamiento justifica un transporte de larga distancia será de 2 días.

b. Se establecen los siguientes permisos no retribuidos:

i. Permiso no retribuido de hasta un máximo de 3 meses de duración, para los trabajadores que tengan más de un año de antigüedad, el cual se podrá solicitar una vez cada tres años, siempre y cuando no se supere el 50% del personal de su departamento. Las causas para poder solicitar este permiso no retribuido son las siguientes: Guarda legal o cuidado de familiar, casos de enfermedad no recogidos en el Plan de Igualdad, formación, voluntariado y participación en actividades deportivas, eventos y concursos.

## CAPÍTULO VI

### Política de empleo

#### Artículo 18. *Mesa de seguimiento del empleo.*

Creación de una Mesa de Seguimiento del Empleo permanente para el seguimiento de las políticas de empleo y de la previsión de evolución de la plantilla.

En esta Mesa se informará a la mesa por parte de la Empresa, en caso de que esté prevista una reducción de plantilla de oficinas corporativas.

Previo a la realización de ningún despido, sea colectivo u objetivo individual, en las oficinas Corporativas de Gamesa, por causas objetivas, y con anterioridad a la presentación de cualquier expediente ante la administración, se informará a la Mesa para estudiar previamente, y de forma conjunta, posibles alternativas para evitar la potencial pérdida de empleo o el establecimiento de medidas de reducción del mismo no traumáticas.

#### Artículo 19. *Contratación.*

Se fomentará la contratación indefinida.

Respecto a la contratación en prácticas, se procederá al abono sobre las tablas salariales en este Convenio fijadas del 85% durante el primer año de contrato, y del 90% para el segundo año.

Para las nuevas contrataciones se incluirán, dentro del protocolo de acogida, copias de la siguiente documentación:

- Convenio colectivo.
- Plan de Igualdad.
- Protocolo de acoso.
- Código de conducta.

Artículo 20. *Vacantes.*

Las vacantes que se produzcan en la compañía serán publicadas en la Intranet de Gamesa, en el apartado de servicios al empleado/vacantes internas.

Tendrán prioridad en su cobertura los candidatos internos.

## CAPÍTULO VII

**Política retributiva**Artículo 21. *Incremento salarial.*

Se establece como criterio general la subida universal de convenio aplicable a todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio.

El incremento salarial universal será aplicado íntegramente sobre el salario de cada persona (así como sobre los pluses de Antigüedad y Telemando a los que les afecte).

Las tablas salariales no se verán afectadas por los incrementos universales de convenio, teniendo un procedimiento de revisión específico: La revisión de las tablas se realizará cada dos años, de forma negociada entre las partes firmantes de este convenio y se basará en la evolución del mercado laboral, la situación macroeconómica y la evolución de los resultados de la empresa, todo ello dentro del ámbito de aplicación del presente convenio.

- Incremento salarial 2016: se establece un incremento salarial del 1,5% sobre los salarios de 2015, una vez actualizados estos con un 1,0% de incremento (siguiendo las directrices del AENC 2015-2017) y con efectividad 1 de enero de 2016.

- Incremento salarial 2017: se establece un incremento salarial del 1,7% sobre los salarios de 2016 con efectividad 1 de enero de 2017. Si de la aplicación del AENC para 2017 se determina un incremento salarial para ese año superior al fijado en este convenio, este se actualizará al mismo.

Artículo 22. *Antigüedad.*

Se establece un complemento de antigüedad común para todo el ámbito de aplicación del presente convenio cifrado en 240 € por trienio de antigüedad adquirido y sin que esta cifra tenga limitación por años.

Su percepción se realizará en un solo pago anual que se hará efectivo en fecha 30 de junio para las personas con entrada efectiva en Gamesa en el primer semestre del año, y el 31 de diciembre para aquellas con entrada durante el segundo semestre.

Para el cómputo de la antigüedad a efectos retributivos se tendrán en cuenta aquellas situaciones con complementos de antigüedad previos que hubieran sido consolidados en forma de salarios o de complementos personales.

Artículo 23. *Tablas salariales.*

Se establecen las siguientes tablas salariales para el año 2016:

Grupo / Nivel	Referencia salarial o subnivel (€/año)		
	Entrada	Competencia	Avanzado
4 / 4A	29.940	33.681	37.720
4 / 4B	27.538	30.979	34.700
5 / 5A	23.064	27.155	29.140
5 / 5B	21.316	24.386	26.500

Pese a no existir actualmente personal en el ámbito de aplicación del presente convenio con asignación al nivel 5B, se incluye la referencia salarial por su posible

extensión a otros ámbitos. En cualquier caso, se limita la aplicación del nivel 5B dentro del ámbito del presente convenio exclusivamente a personal operativo (almaceneros, operadores, mano de obra directa,...).

Se establecen como condiciones mínimas de retribución fija de acceso al grupo 3 las correspondientes a la referencia de «competencia» del nivel 4A.

#### Artículo 24. *Retribución variable.*

Grupo 4: Se establece una retribución variable según política de GMBO (Gestión por Objetivos de Gamesa) común para todo el grupo 4, con un target del 10%.

Grupo 5: Se establecen dos diferentes criterios:

- Nivel 5A: se establece una retribución variable para toda la plantilla encuadrada en el mismo con un target del 5%, al que se asignará un nivel de cumplimentación igual al del promedio del departamento en el que se ubique el puesto.
- Nivel 5B: La plantilla perteneciente a este nivel tiene su posible retribución variable vinculada al concepto de prima y a las necesidades del departamento o unidad específica, en cuyo marco en negociararía en su caso.

La retribución variable correspondiente al Grupo 3 se gestionará mediante la política del GMBO y su target será, en cualquier caso, superior al establecido para el Grupo 4.

#### Artículo 25. *Retribución en especie y retribución flexible.*

Ayuda a la comida:

- Centros del entorno de Pamplona: Durante la vigencia del presente convenio se mantendrá el servicio de comedor existente en el centro de Sarriguren, y el de ayuda a la comida en los otros centros, así como el coste en 1€ de la comida diaria.

- Resto de los centros:

- Se establecerá un sistema de ayuda a la comida, subvencionado de forma equivalente para equiparar al conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito del presente convenio.

- Se creará una comisión mixta en cada uno de los centros afectados, que analice las diferentes opciones a aplicar, contándose con un plazo de seis meses para la cumplimentación del mismo.

- En cualquier caso, a fecha límite de 1 de enero de 2017 se garantiza que el sistema de ayuda a la comida estará en vigor.

Gamesa-flex: Se mantendrá el servicio existente, de aplicación universal dentro del ámbito de aplicación del presente convenio y en consonancia con los criterios legales y fiscales aplicables.

#### Artículo 26. *Plus de Telemando..*

Este plus se abonará a aquellos trabajadores que presten servicios en el departamento de Telemando, en cobertura de 24 horas, y en el mismo Plus, llamado de Telemando se incluye todos los conceptos aplicables: Turnicidad, Nocturnidad, festividades, sábados y Domingos y cualesquiera que pudiera contemplar el Convenio siderometalúrgico de la Comunidad Foral de Navarra.

El Plus de Telemando es de 392,66 € en 12 pagos mensuales.

El Plus de Jefe de Telemando es de 226,12 € en 12 pagos mensuales.

Actualizándose en función del incremento salarial pactado en el presente convenio.

#### Artículo 27. *Plus de kilometraje.*

Durante la vigencia del presente convenio la compensación por kilómetro se mantendrá sin variación.

## CAPÍTULO VIII

### Formación

#### Artículo 28. *Mesa de Formación.*

Creación de la Mesa de Formación, para el seguimiento de las políticas de formación de Oficinas corporativas.

Se asegurará la formación necesaria en caso de cambios de funciones del trabajador/a en un puesto.

## CAPÍTULO IX

### Salud laboral

#### Artículo 29. *Juntas de Prevención de riesgos laborales.*

Todos los temas relativos a este título se tratarán bien en las Juntas de Prevención, bien en los Comités de Seguridad Laboral (dependiendo del modelo elegido en cada caso) que hayan sido constituidos en cada uno de los centros de Oficinas Corporativas.

## CAPÍTULO X

### Tiempo de trabajo

#### Artículo 30. *Jornada 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 anual de trabajo efectivo y realmente prestado, tanto en jornada continuada, como partida y en régimen de turnos de 1.695 horas.

Los períodos de disfrute de jornada continuada en período estival, así como los períodos de descanso navideños se recogerán en los calendarios anuales de cada centro de trabajo siguiendo las prácticas habituales para los mismos.

La jornada partida se distribuye en dos períodos diarios con una interrupción mínima de 45 minutos para comida.

Distribución irregular de la jornada: Para la aplicación de una jornada irregular, bolsa de horas o cualquier otra medida de flexibilidad de la jornada regularmente establecida, por necesidades de la compañía, se requerirá un acuerdo con la representación social.

#### Artículo 31. *Vacaciones.*

Todo el personal de Oficinas Corporativas, tendrá derecho a disfrutar de 22 días laborales de vacaciones anuales retribuidas, o a la parte proporcional de los mismos que corresponda en función del tiempo de servicios prestado.

Las vacaciones deberán ser disfrutadas obligatoriamente íntegramente dentro del año que corresponda, no pudiendo ser sustituidas por compensación en metálico, ni acumuladas a las de otro año.

No obstante, en casos excepcionales y por necesidades del servicio, podrá autorizarse su disfrute dentro del primer trimestre del año siguiente.

#### Artículo 32. *Jornada a turnos (personal de Telemando).*

Como el colectivo de oficinas corporativas afectado por este convenio colectivo es muy diverso, los firmantes se comprometen a que la distribución de la jornada aplicada garantizará en todo caso las necesidades organizativas, geográficas y de servicios, tanto en el ámbito nacional como internacional, considerándose hábiles todos los días del año en el caso del personal a turnos en régimen de 24 horas los 7 días de la semana.

## CAPÍTULO XI

**Comisión Paritaria**Artículo 33. *Composición.*

Se acuerda la creación de una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, vigilancia y control del cumplimiento del presente convenio colectivo de oficinas corporativas, para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley y de cuantas otras le sean atribuidas, incluidas el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos del artículo 83 del ET.

La Comisión Paritaria estará formada por un máximo de 7 miembros designados por los sindicatos firmantes del Convenio repartidos en función de su representatividad y por 7 representantes designados por la empresa. Las partes podrán asistir acompañados por asesores, dos como máximo.

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

Conforme al artículo 91.4 del 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 34. *Funcionamiento.*

La Comisión paritaria se constituirá dentro de los treinta días siguientes a la firma del convenio, y se reunirá 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. Se entenderá válidamente constituida la comisión si asiste la mayoría simple de cada representación.

Los acuerdos deberán ser refrendados por la mayoría simple de los miembros de cada una de las partes de la comisión asistentes, los acuerdos aprobados serán vinculantes para las partes.

Los asuntos sometidos a la comisión, se resolverán en un plazo de 7 días hábiles.

Artículo 35. *Competencias y solución de discrepancias.*

Son funciones de la Comisión Paritaria:

- a. Resolución de incidencias, dudas y divergencias en relación con la aplicación e interpretación de los artículos del convenio colectivo de oficinas corporativas.
- b. Vigilancia del cumplimiento de los términos y condiciones pactados en el convenio colectivo.
- c. 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.
- d. 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.
- e. Cualesquiera otras que le vengán específicamente atribuidas por ley.

## CAPÍTULO XII

**Beneficios sociales**Artículo 36. *Incapacidad temporal.*

En los casos de incapacidad temporal por contingencias profesionales (accidente de trabajo o enfermedad profesional), o por contingencias comunes (accidente no laboral o enfermedad común), el trabajador percibirá un complemento de las prestaciones de la Seguridad Social o de la Mutua, a cargo de la empresa, hasta completar el 100% de su salario desde el primer día de la baja.

En aplicación de la legislación vigente, será requisito indispensable, para percibir el complemento a la prestación de la seguridad social, entregar el parte de baja, y los partes de confirmación, en un plazo máximo de tres días desde la fecha de su expedición, salvo en el caso de alta que deberá ser remitido a la empresa en el plazo máximo de las 24 horas siguientes.

Artículo 37. *Seguro colectivo de accidentes individuales.*

Se contratará una póliza colectiva de seguro de accidentes individuales, que cubrirá un capital asegurado equivalente a dos anualidades del salario fijo de la persona, con un mínimo de 45.000 €, en caso de muerte por accidente de trabajo y enfermedad profesional, y en caso de invalidez permanente generada por las mismas causas.

## CAPÍTULO XIII

**Descuelgue**Artículo 38. *Cláusula de descuelgue.*

Con respecto a la inaplicación de las materias que regula el art. 82.3 ET, se acuerda que no se realizará por parte de la empresa esta medida sin previa consulta, información y negociación con la Representación Legal de los Trabajadores, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento, para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el art. 86.1 ET. La Representación Legal de los Trabajadores será con la que se negociará la inaplicación o la renegociación del Convenio Colectivo como la parte legitimada para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional de resolución de conflictos (SIMA), conforme a lo previsto en el vigente acuerdo sobre solución autónoma de conflictos (V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales, ASAC) o cualesquiera otros acuerdos que en su momento le sustituyan.

El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, y los procedimientos para la resolución de conflictos no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) u órgano tripartito que pudiera crearse en las comunidades autónomas.

## CAPÍTULO XIV

**Acción sindical**Artículo 39. *Principios generales.*

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su voluntad de establecer en el Grupo de empresas del Grupo Gamesa, un sistema de relaciones laborales articulado en torno a los siguientes principios:

- a. Participación de los trabajadores y trabajadoras en las cuestiones de interés laboral a través de sus órganos de representación sindical y unitaria.
- b. Resolución de los conflictos laborales a través de un diálogo y una negociación permanentes entre la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores y Trabajadoras.

A tales efectos, la Dirección de la Empresa reconoce a las representaciones unitaria y sindical de los trabajadores/as las funciones que le son propias para la ordenación, regulación, administración y desarrollo del sistema de relaciones laborales en el Grupo de empresas del Grupo Gamesa.

Dentro de este marco general de actuación, las relaciones entre las representaciones de la Dirección de la Empresa y de los Trabajadores/as se regirán por los principios de buena fe y respeto mutuo, reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos.

Artículo 40. *Acción sindical.*

La acción sindical en las oficinas Corporativas del Grupo Gamesa, se gestionará por los sindicatos legalmente constituidos (los sindicatos) pudiendo estos constituir secciones sindicales y delegados sindicales de conformidad con lo previsto en la normativa vigente. A tal efecto, los sindicatos ostentarán el régimen jurídico previsto en la Ley Orgánica de la Libertad Sindical (L.O.L.S), el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa que resulte de aplicación y su representación se ceñirá exclusivamente al ámbito funcional o territorial que ostente.

Artículo 41. *De los Sindicatos.*

De los sindicatos referidos al umbral de representatividad e implantación en las sociedades Jurídicas del ámbito del convenio colectivo presente.

A los efectos de coordinar las relaciones laborales, dadas las dificultades derivadas de la diversidad y ubicación de empresas del Grupo Gamesa y centros de trabajo en distintas provincias, se establece que, los Sindicatos que cumplan las condiciones previstas en la Legislación vigente, asumen en su conjunto la representación general de los trabajadores afectados por este convenio colectivo, ostentando las funciones de intermediación entre las empresas del ámbito funcional del presente convenio y los trabajadores de oficinas corporativas, con objeto de alcanzar soluciones, resolver discrepancias, abrir procedimientos de consulta, información y negociación y suscribir pactos globales según la normativa vigente. En consecuencia, los acuerdos de carácter general que se adopten entre la Dirección de Gamesa y la mayoría de la representatividad que ostenten las referidas representaciones sindicales, vincularán a la totalidad de los trabajadores de Oficinas Corporativas de Gamesa.

Los sindicatos que no cumplan las condiciones establecidas para la debida representatividad e implantación en las Oficinas Corporativas de Gamesa se regularán, exclusivamente, por lo previsto en el Título IV de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (L.O.L.S.), el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente.

Artículo 42. *De los delegados sindicales, de personal y Comités de empresa.*

Siempre de acuerdo con los requisitos establecidos por el artículo 44.5 del Estatuto de los Trabajadores y los criterios jurisprudenciales de aplicación, con objeto de tratar las condiciones a mantener por los delegados de personal, delegados sindicales y miembros del comité de empresa afectados por subrogaciones o cambios de censo en el ámbito de la vigencia del presente convenio y a futuro como consecuencia de las reestructuraciones societarias, se llega al siguiente acuerdo:

- Los delegados de personal y miembros del comité de empresa afectados por cualquier subrogación entre empresas del grupo o cambio de censo, serán reconocidos por la empresa a todos los efectos como delegados sindicales, con las mismas garantías y derechos establecidos en Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, artículo 10, apartado 3, hasta el año posterior de cumplirse el mandato para el que fueron elegidos en las elecciones sindicales para delegado de personal o miembro del comité de empresa de la empresa subrogada.
- Dispondrán del mismo crédito horario sindical que tuvieron en el momento de ser subrogados durante todo el tiempo que sean delegados sindicales, tanto para poder asistir a reuniones en la empresa como fuera de ella.
- En el caso de ser elegidos como delegados de personal o miembros de comités de empresa en unas elecciones sindicales en la empresa del grupo donde fueron incorporados, perderán su condición de delegado sindical reconocida en este artículo.
- En el caso de que el trabajador subrogado ostentase en el momento de la subrogación la condición de delegado sindical, mantendrá dicha condición sin ningún límite temporal con los derechos y garantías establecidos en Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, artículo 10, apartado 3, salvo que la correspondiente sección sindical procediera al nombramiento de un nuevo delegado sindical en la sociedad de origen en su sustitución.

Artículo 43. *Afiliados.*

A solicitud de los trabajadores afiliados a los sindicatos, Gamesa descontará de la nómina mensual de tales trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado deberá autorizar a la dirección de la empresa del Grupo a la que esté adscrito, por escrito, la orden de descuento, el sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente a la que será transferida la correspondiente cantidad. El Grupo Gamesa efectuará tales descuentos, salvo indicación en contrario durante el periodo de un año.

Artículo 44. *Derechos de información y consulta, competencias y garantías de los miembros de los Comités de empresa y delegados de personal.*

Los derechos de información y consulta y competencias de los miembros de los Comités de empresa y los Delegados de personal de los centros de trabajo de las empresas del Grupo incluidas en el ámbito funcional del presente convenio se regirán por lo dispuesto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y concordantes.

En el ejercicio de su mandato representativo, los miembros de los Comités de Empresa y los Delegados de Personal disfrutarán de las garantías, legalmente establecidas en los artículos 68 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, complementadas con lo previsto en los apartados siguientes:

- a. La Dirección de la Empresa pondrá a disposición de los Comités los tablones de anuncios que sean necesarios. Asimismo y siempre que las características del centro lo permitan, la Dirección de la Empresa facilitará el uso de un local adecuado en el que puedan realizar sus actividades y relacionarse con los trabajadores con identificación en su caso de horas de disponibilidad. En los centros de trabajo donde presten servicio varias empresas de las contenidas en el ámbito funcional del presente Convenio y existan

asimismo varios Comités de Empresa o Comités de Empresa, Delegados de Personal, y delegados sindicales el local que, en su caso, se habilite será de utilización conjunta por todos los Comités y Delegados de Personal. A tal efecto, se arbitrarán los medios necesarios para que cada órgano de representación pueda guardar o archivar su documentación con independencia de la de los demás.

b. Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que legalmente se determinan. Los miembros del Comité de Empresa y los delegados de personal deberán preavisar con la antelación suficiente a la dirección de las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente convenio, con objeto de que no se produzcan trastornos en la programación y organización de los trabajos, especialmente en los casos de situaciones que conlleven turnos de trabajo, disponibilidad en festivos o condiciones especiales de trabajo, con el fin de garantizar la continuidad del servicio.

c. No podrán ser despedidos o sancionados por actuaciones basadas en el ejercicio de su representación, durante el periodo de ejercicio de sus funciones y año siguiente a la expiración de su mandato, salvo que el despido o cualquier sanción grave obedeciera a otras causas no relacionadas con el ejercicio de sus funciones y en todo caso, deberá tramitarse en expediente contradictorio, en el que serán oídos además del interesado el Comité de Empresa del centro de trabajo al que pertenezcan o, en su caso, delegados de personal de ese centro de trabajo.

d. Asimismo los miembros del Comité de empresa y Delegados de personal no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón, al desempeño de su representación.

Derecho a poder acumular el crédito horario de la Representación Social en una bolsa común todas las horas sindicales del año de los delegados/as de un mismo sindicato de las empresas del grupo Gamesa del ámbito del convenio.

## CAPÍTULO XV

### Responsabilidad Social Corporativa

#### Artículo 45. *Responsabilidad Social Corporativa.*

La contribución de la Compañía al desarrollo sostenible se materializa mediante unos principios y unas prácticas de responsabilidad social que atienden las necesidades y las expectativas de sus grupos de interés.

Fiel al objetivo empresarial de generar riqueza y bienestar para la sociedad, la Compañía adopta una ética empresarial responsable cuya formulación se recoge su Política de Responsabilidad Social Corporativa.

En este marco, la empresa reconoce a los representantes de los trabajadores como grupo de interés relevante y abre los compromisos establecidos en su política de RSC a los marcos de diálogo social que se establecen en el presente convenio.

Disposición adicional primera.

Se recogen en los anexos 4 y 5 las condiciones particulares de funcionamiento del Telemando, acordadas entre la representación de la Empresa y la representación Social en fecha 21 de marzo de 2014.

Disposición adicional segunda.

Durante los seis primeros meses de vigencia del presente convenio se estudiará la viabilidad de ofertar seguros de vida individuales dentro del programa del Gamesa-Flex.

Disposición transitoria primera.

Como consecuencia de la puesta en marcha del presente convenio, de la correspondiente nivelación de los puestos de trabajo de los Grupos 4 y 5 y de la definición de las correspondientes referencias salariales, y exclusivamente vinculado al momento de su primera aplicación, se realizará la siguiente adaptación salarial:

- Personas con salarios inferiores al salario de entrada del nivel asignado a su puesto de trabajo: se les asignará de forma automática, y con efectividad 1 de enero de 2016, el salario de entrada del nivel correspondiente.
- Esta adaptación salarial a las bandas del convenio se realizará de forma previa a la aplicación de los incrementos salariales establecidos en el mismo para 2016.

Zamudio, 28 de abril de 2016.

## ANEXO 1

		<b>I CONVENIO DE OFICINAS CORPORATIVAS DEL GRUPO GAMESA ANEXO 1. PROCEDIMIENTO DE ADECUACION SALARIAL SOLICITUD DE ADECUACIÓN SALARIAL</b>	
<b>NOMBRE:</b>		<b>APELLIDOS:</b>	
<b>EMPRESA</b>	<b>DEPARTAMENTO</b>	<b>GRUPO/ NIVEL</b>	<b>PUESTO</b>
<b>ANTIGÜEDAD EN GAMESA:</b>		<b>ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO:</b>	
<b>RESPONSABLE DIRECTO</b>		<b>CENTRO DE TRABAJO</b>	
<b>REFERENCIA SALARIAL ACTUAL:</b>		<b>REFERENCIA SALARIAL SOLICITADA:</b>	
<b>DOCUMENTACIÓN APORTADA EN LA SOLICITUD</b>			
<b>¿PRIMERA VEZ QUE SE PRESENTA LA SOLICITUD?:</b>		<b>NÚMERO DE SOLICITUDES ANTERIORES:</b>	
<b>¿FORMACIÓN VINCULADA A SOLICITUD ANTERIOR?</b>		<b>¿EN QUÉ ÁREAS?</b>	
<b>ARGUMENTACIÓN DE LA SOLICITUD</b>			
<b>¿DESEA QUE SE INFORME DEL PROCEDIMIENTO A LA REPRESENTACIÓN SOCIAL?</b>			
<b>FIRMA DEL TRABAJADOR (LUGAR Y FECHA)</b>		<b>RECEPCION DE RRHH (NOMBRE, LUGAR Y FECHA)</b>	

A rellenar por el trabajador

## ANEXO 2

		I CONVENIO DE OFICINAS CORPORATIVAS DEL GRUPO GAMESA ANEXO 2. ESTUDIO DE NIVELACIÓN DEL PUESTO SOLICITUD DE NIVELACIÓN DE PUESTO	
NOMBRE:		APELLIDOS:	
EMPRESA	DEPARTAMENTO	GRUPO/ NIVEL	PUESTO
ANTIGÜEDAD EN GAMESA:		ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO:	
RESPONSABLE DIRECTO		CENTRO DE TRABAJO	
GRUPO/NIVEL ACTUAL:		GRUPO/NIVEL SOLICITADO:	
DOCUMENTACIÓN APORTADA EN LA SOLICITUD			
EVOLUCIÓN DEL CONTENIDO DEL PUESTO / ARGUMENTACIÓN DE LA SOLICITUD			
FIRMA DEL TRABAJADOR (LUGAR Y FECHA)		RECEPCIÓN DE RRHH (NOMBRE, LUGAR Y FECHA)	

A rellenar por el trabajador

**ANEXO 3****Artículo 11.c)**

AT. D.....

En Pamplona a --- de ---- de 201

Estimado ..... :

Que en el día de hoy, y como consecuencia de tu designación como miembro de la Comisión de Nivelación de Gamesa has sido informado de la responsabilidad de confidencialidad que acarrea tu desempeño en la misma, así mismo como miembro nato de la Comisión serás conocedor de información relevante para la compañía relativa a temas de datos salariales de los trabajadores de la compañía.

Que, deberás continuar realizando tu labor profesional con total normalidad y máxima implicación en el futuro de la compañía, y por tanto deberás guardar la más estricta confidencialidad frente a terceros sobre todos los detalles, que te han sido revelados y de aquellos que se te revelen en futuras reuniones.

Toda la información proporcionada tendrá en principio carácter de confidencial salvo aquella que expresamente se diga que no lo es.

Que dado que tienes acceso y manejas información sensible para el buen fin de los citados proyectos, así como que la confidencialidad se configura como una de las obligaciones fundamentales de tu relación con la compañía.

La obligación de confidencialidad permanecerá incluso después de dejar de formar parte de la Comisión.

Atentamente.

Recibí y conforme.

---

Javier Urdániz Pérez de Obanos.  
Gamesa Corporación Tecnológica SA.

---

Fdo.:  
DNI.:  
Fecha:

## ANEXO 4

### REGLAMENTO PARA SUSTITUCIONES ENTRE COMPAÑEROS CENTRO DE OPERACIÓN

#### PREÁMBULO

1. Este reglamento surge para regular el intercambio de días laborables por festivos entre los trabajadores del Centro de Operación.
2. Este reglamento se propone como medida incluida en el calendario del Telemando 2014.
3. Se trata de un derecho, no de una obligación, de los operadores del Telemando. Esto quiere decir que los operadores no están obligados a ejercer este disfrute, pero sí tienen el derecho, en las condiciones establecidas en este reglamento.
4. El concepto es que cada trabajador podrá escoger a su voluntad un fin de semana de vacación (sábado y domingo, ambos incluidos) en el año, siempre que su espacio sea cubierto por otra persona, preferentemente de su posición (operador o jefe de turno), para lo cual la empresa incentivará dicho movimiento con una compensación económica.
5. La compensación económica está cifrada en 18€/hora, por tanto 288€ las 2 jornadas de sábado y domingo de un mismo fin de semana (el periodo es infraccionable).
6. Se aprovechará las posibilidades del sistema, como un conjunto de individuos, para que estas permutaciones no tengan que vincular necesariamente a una persona X con otra persona Y, de forma que uno le sustituya al otro, y viceversa, sino que las permutaciones puedan ser cruzadas, esto es, suponiendo 3 personas (X, Y, Z), se podría producir que X sustituya a Y, Y sustituya a Z y Z sustituya a X. Cuanto mayor sea el conjunto de individuos que se acoge a este derecho, más posibilidades de interacción existirán.
7. En el hipotético caso de que sólo 1 individuo quisiera ejercer este derecho, no podría efectuarse.

#### DESARROLLO

1. Todas las personas que estén interesadas en ejercer este derecho, deben comunicarlo al principio del año, en un plazo predefinido (1 mes).
2. Para poder disfrutar de un fin de semana en el año, será necesario que al menos exista otro compañero dispuesto a ejercer el mismo derecho.
3. Una vez que un individuo ejerce el derecho de coger vacación en un fin de semana, hereda la obligación de tener que aportar un fin de semana de cobertura a otro compañero que ejerza el mismo derecho.
4. En el caso de los jefes de turno, los cambios entre jefes de turno, se priorizarán. En caso de que esto no se pueda llevar a cabo, se podrá realizar la sustitución por un operador. El operador en tal caso, ejercerá la responsabilidad de jefe de turno.
5. Para poder coger fiesta un fin de semana, el interesado deberá notificarlo, registrando su solicitud en el fichero Excel de control de vacaciones, así como enviar su solicitud por email a todos los compañeros del Telemando, que previamente hayan notificado su interés en ejercer este derecho, así como al jefe de turno del turno en el que quiere disfrutar de vacación.

- 6.- El primer individuo que conteste a esa solicitud, por el mismo canal (email a todos los remitentes), será quien herede la responsabilidad de cubrir el fin de semana al solicitante. Se registrará dicha situación en el fichero Excel y se ratificará por el jefe de turno del periodo en cuestión.
7. Quien toma vacación y quien cubre esa vacación, ejecutan en ese acto un compromiso en firme. Esto quiere decir, que si se produjeran bajas laborales o un compañero abandonara la empresa o el puesto, a todos los efectos, esta carga persiste.
- Ejemplo 1; si una persona hubiera confirmado el cambio, y el día de tener que hacer la cobertura, cayera de baja, en tal caso, se deberá activar a la guardia correspondiente, y el solicitante podrá disfrutar de su vacación.
  - Ejemplo 2: si una persona que hubiera ejercido el derecho de coger vacación, y todavía no hubiera ejecutado su obligación de cobertura, cambiara de posición en la empresa, este cambio no se podría efectuar hasta desprenderse de su carga, bien a base de ejecutar una cobertura cuanto antes, bien por acordar con otro compañero el traspaso de su obligación.
  - Los enunciados anteriores son ejemplos y como tal hay que considerar que se pueden dar más problemáticas que las descritas.
8. Una vez que un individuo haya ejercido su derecho a tomar un fin de semana de vacación, pasa a heredar la obligación de devolver la cobertura cuanto antes, y deberá cubrir la solicitud de un compañero nunca más tarde de 6 meses posterior al fin de semana en el que él ejerció su derecho. Se podrá negar a cubrir a otras solicitudes dentro de ese tiempo, si sus negativas no son reiteradas, pero pasará a estar obligado a realizar la cobertura cuando el periodo de 6 meses expire.
9. Esta regla extiende las obligaciones hasta junio del año siguiente como máximo.
10. Si este mecanismo se convierte en un sistema perverso en el que los individuos, en su conjunto o individualmente, especulan y agotan el periodo de 6 meses, en detrimento de sus compañeros, se podrá revisar el reglamento conjuntamente empresa y representante de los trabajadores.
11. Para evitar susceptibilidades, se excluirán de este sistema los fines de semana de interés general, que corresponden con festividades nacionales, regionales, locales. De manera no exhaustiva se listan a modo de referencia: Semana Santa, San Fermín y Navidades.
12. Para cubrir a un jefe de turno, con vistas a priorizar su cambio por otro jefe de turno, aquellos jefes de turno que se hayan acogido a este derecho, deberán manifestar ante la solicitud de uno de sus compañeros jefe de turno, por email a todos los individuos su no intención de cubrirle, para que con posterioridad a esta comunicación, cualquier operador pueda confirmar su disposición a la cobertura.
13. Si se produjera alguna situación no prevista en este reglamento, la línea jerárquica de Operación ejercerá su autoridad para imponer su criterio, que en la medida de lo posible tratará de ser consensuada con el comité de los trabajadores.
14. Con objeto de facilitar la organización entre compañeros, la solicitud de disfrutar el fin de semana libre se realizará con una antelación mínima de 15 días.

## ANEXO 5

### Esquema:

- 4 mesas de trabajo.
- 1 persona por mesa de trabajo.
- 1 persona de refuerzo de mañanas de lunes a viernes.
- 1 persona de refuerzo de tardes de lunes a viernes.
- 1 persona de guardia de lunes a viernes.
- 1 persona de guardia el fin de semana.

### Condiciones para activar guardias.

1. Bajas laborales, permisos retribuidos y vacaciones del turno de noche. La activación es automática. El jefe de turno, o quien designe, será quien contacte con la persona correspondiente.
2. Sobrecarga de trabajo, a decisión del jefes de turno. El jefe de turno, o quien designe, será quien llame a la persona correspondiente.
3. Se activarán los turnos de guardia con un mínimo de 8 horas.
4. Se activarán las guardias para turnos tipo completos (6-14; 14-22; 22-6), para fracciones de turno completo (p.e. 10-18), o incluso para periodos incompletos (p.e. 6 horas -14h a 20h-).
5. Se respetará un periodo de descanso mínimo de 8h (o lo que la legislación laboral marque) en el caso de cubrir turnos desfasados menos de 24h.

### Operativa de trabajo.

1. Cada cambio de turno voluntario deberá ser puesto en conocimiento de los jefes de turno / Jokin / Iñaki. *Fijar procedimiento*, y dejar registro. Objetivo: evitar descuadres.
2. El concepto de servicio mínimo de lunes a viernes es el de 1 persona por mesa y por turno. (4x4x4). En caso de no llegar a esos mínimos por fuerza mayor, se potenciará dejar el "agujero" en el turno de noche. Por tanto el esquema sería (4x4x3).
3. El concepto de servicio mínimo se rebaja para el fin de semana, quedando en 4x4x3.
4. Durante el turno de guardia se podrá coger vacaciones. El turno de fin de semana tiene la misma consideración en cuanto a horas, bien para trabajar, bien para coger vacaciones. Es decir, si p.e. su guardia computa 40 horas el fin de semana, también computa 40 horas de vacaciones si coge ese fin de semana de vacaciones.
5. Las llamadas para las activaciones se realizarán en el horario 8h-22h.

## Condiciones

6.- La primera baja será cubierta por el refuerzo correspondiente (mañana o tarde).

7.- Si el refuerzo correspondiente no está disponible por baja/vacaciones se optará por el refuerzo del otro turno.

Los turnos de mañana y de tarde se podrán cambiar en función de las necesidades. Se avisará con 12 horas de antelación y se respetará un mínimo de 8h de descanso (o lo que la legislación laboral marque).

8.- Si no es posible, se activará al turno de guardia de semana. Se avisará con horas de antelación y se respetará un mínimo de 8h de descanso (o lo que la legislación laboral marque).

9.-Si hay más de una baja y se tratarán de cubrir todas siguiendo la misma secuencia.

10.-En caso de dejar "agujeros", se podrá emplear turnos del estilo *10h a 18h (10h-19h / comiendo, ...)*. *4x4x4 -> 4x3, 5x3, 5-> 3, 5x3, 5x3.*

11.-El turno de guardia no podrá solicitar vacaciones durante su turno ante la aparición de una nueva baja.

12.-Las vacaciones solicitadas con anterioridad se mantendrán.

13.-Para los fines de semana:

- a. La primera baja se cubre con una persona de noche.
- b. Se activa a la guardia.

## ANEXO 6

### Artículo 16.a)

Todo trabajador/a de Oficinas Corporativas de Gamesa que tenga a su cuidado directo un hijo menor de 12 años o un familiar de hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad con grado reconocido de dependencia, tendrá derecho a acogerse a la medida recogida en el art. 16.a. del presente Convenio Colectivo.

La solicitud de la medida de conciliación deberá realizarse, como mínimo, con 15 días de antelación a la fecha de inicio del disfrute, y deberá especificar:

- i. El Horario de la Jornada solicitada de lunes a viernes
- ii. El motivo y la correspondientes acreditación documental (fotocopia del Libro de Familia o del certificado de Dependencia)

El formulario (adjunto), junto con la correspondiente acreditación documental, habrá de remitirse al responsable de RRHH del área con copia al superior jerárquico. RRHH contestará a la solicitud, antes del inicio del disfrute de la medida.

### FORMULARIO Art. 16.a.

Don/Doña: ....., con DNI n.º.....

### SOLICITO

A partir del .....de .....de ..... acogerme, en virtud del art. 16.a. del Convenio Colectivo de Oficinas Corporativas del Grupo GAMESA, a la homogeneización de la jornada, pasando a ser mi horario a ser de ..... horas a ..... horas de lunes a viernes.

Los motivos que originan la presente solicitud son ....., según acredito en la documentación adjunta.

En ....., a ..... de ..... de.....

Firma.