

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

23702 *Resolución de 8 de noviembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación parcial del II Convenio colectivo de Vestas Eólica, SAU.*

Visto el texto del Acta de modificación parcial del II Convenio colectivo de Vestas Eólica, SAU (código de convenio n.º 90102442012016), publicado en el BOE de 20 de noviembre de 2021, Acta que ha sido suscrita con fecha 31 de octubre de 2023, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por la sección sindical de UGT-FICA, 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada Acta de modificación del mencionado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 8 de noviembre de 2023.—El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA PARA LA MODIFICACIÓN PARCIAL DEL II CONVENIO COLECTIVO DE VESTAS EÓLICA, SAU

(Código de convenio: 90102442012016. BOE núm. 278, de 20 de noviembre de 2021, páginas 142814 a 142845)

Por un lado: Secciones sindicales:

Por FICA-UGT:

Don Pedro Román.
Don David Alonso.
Don Javier Aguado.
Don Pablo Villaverde.
Don Óscar Moliner.
Don Daniel Aparicio.

Por el otro: Representantes de la Empresa:

Doña Belén Sánchez Talavero.
Doña M.^a Inmaculada Terán Francia (A).

En formato telemático, 31 de octubre de 2023 a las 13:30 horas, se reúnen los miembros de la Comisión negociadora de la modificación parcial del II Convenio Colectivo de la mercantil Vestas Eólica tras la oportuna convocatoria, al objeto de tratar el Orden del día propuesto. Se hace constar expresamente, que las secciones sindicales de los sindicatos no firmantes del presente documento han sido debidamente informadas e invitadas a la presente sesión (Anexo I).

Orden del día propuesto: Contestación a la Comunicación de subsanación remitida por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Localizador del Trámite: MO_PB88DV67 (90102442012016).

Abierta la sesión se procede, en primer lugar, a la lectura de la Comunicación de subsanación remitida por la Dirección General de Trabajo y, en atención al contenido del nuevo requerimiento y dudas generadas en relación con la redacción del articulado, la Comisión negociadora acuerda, en el marco del registro de la modificación parcial del II Convenio colectivo de Vestas Eólica, proceder a la identificación de los contenidos del Convenio Colectivo modificados en línea con los acuerdos alcanzados (actas de 9 de febrero de 2023 y 2 de marzo de 2023) así como a su reenumeración en pro de una mayor claridad:

Primero. Las partes acuerdan la modificación del «artículo 1», que queda redactado como sigue:

«Artículo 1. *Naturaleza y Eficacia.*

El presente texto convencional es suscrito por la Dirección empresarial y la sección sindical de la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT FICA), ambas partes, se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para concertar el presente Convenio Colectivo en virtud de lo dispuesto en el Título III del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En materia de concurrencia de convenios las partes están sometidas a lo previsto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Segundo. Las partes acuerdan la modificación del artículo 3, que queda redactado como sigue:

«Artículo 3. *Ámbito temporal.*

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

El convenio colectivo estará en vigor hasta el 31 de diciembre de 2024.

Los efectos económicos del presente texto convencional tendrán la retroactividad prevista Artículos 37, 38, 39 y 40 y Disposición Adicional sexta del presente Convenio Colectivo».

Tercero. Las partes acuerdan la modificación del artículo 5, que queda redactado como sigue:

«Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman o constituyen un todo orgánico indivisible, que no podrá ser modificado por actos posteriores y a efectos de su aplicación práctica será considerado globalmente. En consecuencia,

la anulación, total o parcial, por la Jurisdicción competente o en su caso, por la Autoridad Laboral, de cualquiera de sus cláusulas determinará la nulidad radical de la totalidad del convenio, que dará lugar a la obligación de renegociar el pacto en su conjunto».

Cuarto. Las partes acuerdan la modificación del artículo 6, que queda redactado como sigue:

«Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Para los trabajadores en alta a la firma del II Convenio colectivo de Vestas Eólica, no resultarán compensables ni absorbibles los incrementos salariales previstos en el II Convenio colectivo de Vestas Eólica con ningún otro concepto percibido por el trabajador.

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

Quinto. Las partes acuerdan la modificación del artículo 19, que queda redactado como sigue:

«Artículo 19. *Jornada de trabajo.*

Con carácter general y de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 34 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se establece un cómputo total anual de trabajo efectivo, tanto en jornada continuada como partida, de 1.768 horas de trabajo efectivo para todos los años de vigencia del convenio.

Sin perjuicio de lo anterior, la jornada anual referenciada en el párrafo anterior (1.768 h) se verá reducida en los siguientes términos:

Año 2023: 1760 horas (1 día más de libre disposición).

Año 2024: 1752 horas.

Las jornadas se distribuirán con carácter general de lunes a viernes a razón de 8 horas de trabajo efectivo programado, sin perjuicio de otras posibles distribuciones en función de los ciclos productivos y de la disponibilidad acordadas en el artículo 24 de este convenio.

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

Sexto. Las partes acuerdan la modificación del artículo 23, que queda redactado como sigue:

«Artículo 23. *Flexibilidad área de oficinas.*

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

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

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

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

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

IV. Los trabajadores del área de oficinas, como medida de flexibilidad, podrán realizar hasta un máximo de 15 días de prestación de servicios seguidos desde su domicilio en un período de referencia trimestral. Se permitirá el fraccionamiento de los señalados 15 días por semanas completas.

V. Los tiempos de viaje de las asignaciones temporales fuera de la provincia del centro de trabajo del empleado se computarán y acumularán mensualmente de forma que los tiempos de exceso de jornada generados como consecuencia de estos desplazamientos se integren mensualmente en una bolsa compensatoria a razón de 1 h por 1 h, que será gestionada por el trabajador y su superior jerárquico. Los señalados excesos serán compensados en los 4 meses siguientes a su generación por los descansos correspondientes. De existir excesos de jornada a la finalización del ejercicio, la empresa deberá compensar los mismos con descanso como máximo antes de la finalización del mes de marzo del siguiente ejercicio.

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

Séptimo. Las partes acuerdan la modificación del artículo 34, que queda redactado como sigue:

«Artículo 34. *Estructura salarial.*

Con fecha de efectos de 1 de enero de 2023, el salario de las personas trabajadoras estará integrado por los distintos conceptos salariales que conforme al IV Convenio Colectivo estatal de la Industria, la tecnología y los servicios del sector del metal (CEM) o convenios colectivos del mismo ámbito que lo sustituyan correspondan.

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

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

Complemento Funcional para el personal con Gestión flexible de la jornada:
Complemento de Disponibilidad de Jornada y Flexibilidad

Complemento TOD.

Prima de adscripción (Disponibilidad colectivo con adaptación a ciclos productivos de trabajos preventivos)

Seguro médico (Superado el período de cadencia).

Seguro de vida.

Mejora voluntaria.

Complemento Vestas 22.

Aquellos otros complementos o conceptos salariales que dada su naturaleza no puedan formar parte de la reordenación salarial prevista en la disposición adicional II

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

Hasta la citada fecha de 1 de enero de 2023 resultará de aplicación la estructura salarial prevista por el II Convenio Colectivo con carácter previo a su última modificación parcial.

Todo lo anteriormente señalado, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional segunda».

Octavo. Las partes acuerdan la modificación del «artículo 35», que queda redactado como sigue:

«Artículo 35. *Retribución Mínima Garantizada Vestas (RMG Vestas).*

Para la realización de la jornada máxima anual prevista en el artículo 19 de este convenio se establece la siguiente Retribución Mínima Garantizada Vestas:

Año 2021:

Nivel I: 17.000 €/año.

Nivel II: 18.850,8 €/año.

Nivel III: 20.913,5 €/año.

Nivel IV: 22.976 €/año.

Año 2022:

Nivel I: 17.340 €/año.

Nivel II: 19.227,81 €/año.

Nivel III: 21.331,77 €/año.

Nivel IV: 23.435,52 €/año.

Año 2023:

Nivel I: 17.686,8 €/año.

Nivel II: 19.612,36 €/año.

Nivel III: 21.758,40 €/año.

Nivel IV: 23.904,23 €/año.

Año 2024:

Nivel I: 18.040,53 €/año.

Nivel II: 20.004,60 €/año.

Nivel III: 22.193,56 €/año.

Nivel IV: 24.382,31 €/año.

La RMG Vestas, al operar como suelo salarial mínimo indisponible en la compañía, incluirá la totalidad de los conceptos salariales y extrasalariales tanto fijos como variables percibidos por los trabajadores en cómputo anual en virtud de la estructura salarial que les resulte de aplicación conforme a su Convenio Colectivo de aplicación.

El diferencial entre los conceptos salariales, fijos y variables, del Convenio Colectivo sectorial y el RMG Vestas tendrá la naturaleza de Vestas 22».

Noveno. Las partes proceden a la supresión del contenido del artículo 36 del II Convenio colectivo de Vestas Eólica. De este modo, el contenido del antiguo artículo 37 ha pasado a estar contenido en el artículo 36 y así sucesivamente.

Dicho lo cual, las partes acuerdan la sustitución del contenido del actual artículo 36, que queda redactado como sigue:

«Artículo 36. *Complemento para el personal con gestión flexible de la Jornada de trabajo: Complemento funcional de Disponibilidad de jornada y Flexibilidad.*

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

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

Décimo. Las partes acuerdan la modificación del contenido del artículo 41 del II Convenio colectivo de Vestas Eólica, que conforme a lo dispuesto en el apartado noveno ha quedado reenumerado como artículo 40, que queda redactado como sigue:

«Artículo 40. *Incremento salarial.*

Los Salarios Base de cada trabajador y el Complemento Vestas 22, serán actualizados el 1 de enero de los siguientes ejercicios en las siguientes cuantías:

Año 2023: 2 %.

Año 2024: 2 %.

Respecto al incremento salarial previsto para 2023 se estará a lo indicado en la Disposición Adicional Segunda.

Respecto a los incrementos salariales previos al año 2023, los mismos se desarrollarán conforme a lo previsto en el texto del II Convenio colectivo de Vestas Eólica, previo a su última modificación parcial».

Undécimo. Las partes acuerdan la modificación del contenido del artículo 42 del II Convenio colectivo de Vestas Eólica, que conforme a lo dispuesto en el punto noveno ha quedado reenumerado como artículo 41, que queda redactado como sigue:

«Artículo 41. *Cláusula de garantía salarial.*

Si una vez conocido el IPC real del año 2024, la suma de los IPC (s) reales de los años 2024, 2023, 2022, 2021 y 2020 fuese superior a un 8 %, el Salario Base correspondiente al año 2024 se verá incrementado en la diferencia entre dicho incremento aplicado y el IPC real acumulado de dichos ejercicios con el tope de un 1,75 %.

Del mismo modo, de darse las condiciones señaladas en el párrafo anterior, se procederá a la actualización del SMG 2024 en un 1,75 %.

El abono y actualización de las citadas cuantías se realizará el primer trimestre del año 2025. En caso de que el IPC real de 2024 no fuera conocido en dicha fecha, el abono se realizará al mes siguiente de aquel en que se conozca el indicado dato».

Duodécimo. En atención a la supresión del artículo 36 del II Convenio colectivo de Vestas Eólica (apartado sexto) y remuneración del posterior articulado operada por medio de la presente modificación parcial de Convenio Colectivo, las partes acuerdan la

supresión del actual artículo 55 bis del II Convenio colectivo de Vestas Eólica, y la inclusión de su contenido como artículo 55, que queda redactado como sigue:

«Artículo 55. *Comité Intercentros.*

1. El Comité Intercentros de la empresa estará integrado por 11 miembros pertenecientes a las distintas opciones sindicales y en proporción a los resultados de las últimas elecciones sindicales celebradas en la empresa, renovando su composición cada 4 años.

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

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

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

4. El comité intercentros tendrá las siguientes facultades:

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

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

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

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

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

d) Se realizará reunión trimestral en la que los miembros del CI recibirán información trimestral de la marcha general de la empresa y de sus programas de producción. Esta información sustituye a la regulada en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

5. El asesor de cada organización sindical asistirá a dichas reuniones, guardando la confidencialidad, sin derecho a voto, pero sí a palabra. El crédito de horas sindicales, para los integrantes de dicho comité, aumentará en 15 horas mensuales que podrán acumularse por central sindical y 30 horas para el presidente, es decir, se aumentará el crédito que tuviesen de conformidad con lo establecido en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

6. Los integrantes del CI elaboran un reglamento interno de funcionamiento para ampliar y dotarse de las funciones y régimen funcional que las partes vean oportuno.

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

Decimotercero. Las partes acuerdan la modificación del contenido de la disposición adicional quinta que queda redactado como sigue:

«Disposición adicional quinta. *Reordenación salarial.*

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

Decimocuarto. Las partes acuerdan la modificación del contenido de la disposición adicional sexta que queda redactado como sigue:

«Disposición adicional sexta. *Reordenación salarial.*

I. Estructura salarial previa a la última modificación parcial del II Convenio colectivo de Vestas.

1. Conceptos retributivos:

Salario base o salario de nivel.

Complemento Personal de salario base o de nivel.

Complemento Funcional para el personal con Gestión flexible de la jornada:
Complemento de Disponibilidad de Jornada y Flexibilidad.

Complemento TOD.

Complementos de cantidad y calidad en el trabajo.

Complemento de no competencia.

Complemento Vestas 16.

Mejora Voluntaria.

Prima de adscripción (Disponibilidad colectivo con adaptación a ciclos productivos de trabajos preventivos).

2. Conceptos retributivos en especie:

Seguro de Vida.

Seguro médico (superado el periodo de carencia).

3. Percepciones no salariales:

Dietas, pernocta y kilometraje.

II. Integración del Plus de no competencia en el Concepto Salarial Vestas 16 con carácter previo a la reordenación salarial.

Con carácter inmediato, y en mejora de las condiciones del conjunto de la plantilla de la compañía, las partes reconocen la naturaleza del complemento de no competencia actualmente percibido por los trabajadores como contraprestación al normal desarrollo de la prestación de servicios.

En este sentido, se reconoce expresamente la desvinculación de dicho complemento de la no competencia efectiva a la que formalmente pudiera haber quedado vinculado.

En consecuencia con lo anterior, las actuales cuantías percibidas por los trabajadores en concepto de no competencia pasarán a formar parte del concepto Vestas 16.

Esta operación se realizará de modo anterior a la adaptación de la estructura salarial al Convenio Colectivo sectorial prevista en el siguiente punto (II).

III. Adaptación de la estructura salarial al Convenio Colectivo sectorial.

La actual estructura salarial existente en la compañía, generada en el I Convenio Colectivo de la mercantil Vestas Eólica resulta incompatible con las

estructuras salariales de los Convenios Colectivos sectoriales de aplicación a cada trabajador.

Por todo ello, y de cara a la correcta aplicación de lo previsto en el artículo 34 y siguientes de este Convenio Colectivo, en atención al contenido del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo y desde el respeto al contenido de la Disposición transitoria sexta del citado texto legal, la Empresa, una vez operado lo dispuesto en el apartado II procederá a tomar el conjunto de las retribuciones fijas brutas año del trabajador o trabajadora previstas para el ejercicio 2023 por los siguientes conceptos: Salario de nivel o base, Complemento Personal de Salario Base o Nivel, Complemento Vestas 16, Mejora Voluntaria así como cualquier otro concepto fijo que el trabajador perciba y resulte homogéneo a los anteriormente expuestos.

El importe total obtenido, procederá a integrarse en los distintos conceptos salariales existentes en la estructura salarial del Convenio Colectivo sectorial correspondiente, esto es: Salario Base, Antigüedad total devengada por el trabajador en la empresa, resto de conceptos fijos establecidos convencionalmente, así como conceptos de naturaleza variable, siempre y cuando la empresa proceda previamente a su anualización. En este sentido, en primer lugar, se agotará el importe correspondiente al Salario de nivel o base, posteriormente el importe del Complemento Personal de Salario Base o Nivel, en tercer lugar, el importe del Complemento Vestas 16 y en último lugar el importe correspondiente a la Mejora Voluntaria.

De existir un montante restante una vez realizada la operación indicada en el párrafo anterior, pasará a formar parte de:

Complemento Vestas 22: En el importe que estuviera sujeto a incremento salarial año a año conforme a la anterior estructura salarial (SB, CPSB o Vestas 16)

Mejora voluntaria: En el importe que no estuviera sujeto a incremento salarial año a año.

El proceso de adaptación descrito en el presente apartado deberá realizarse sobre las estructuras salariales y montantes salariales actualizados a fecha 1 de enero de 2023. Es decir, al objeto de evitar la aplicación de un doble incremento salarial (incremento Vestas 2023 e incremento sectorial 2023) se partirá de la estructura salarial previa a la modificación del Convenio Colectivo, que resultará de aplicación a cada trabajador e incrementada en los términos previstos en el artículo 40 y se procederá a su adaptación a la estructura salarial 2023 del Convenio sectorial que le corresponda, con su correspondiente incremento 2023 (sectorial) ya aplicado.

IV. Adaptación del sistema de nóminas.

Dadas las dificultades conocidas por ambas partes en relación a la adaptación en los sistemas y programas de nóminas de la estructura salarial establecida en el anterior apartado, ambas partes acuerdan que, sin perjuicio de la plena aplicación de la nueva estructura salarial, las nóminas de los trabajadores seguirán haciendo uso de las claves salariales previas a la modificación del texto convencional firmada hasta, como máximo, el próximo día 1 de Octubre de 2023.

Sin perjuicio de lo anterior, las diferencias salariales que, por cualesquiera conceptos salariales, el trabajador deba percibir en virtud de lo dispuesto en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo serán abonadas en su conjunto a través del concepto complemento diferencia sectorial».

Decimoquinto. Las partes proceden a la supresión del contenido de disposición transitoria primera del II Convenio colectivo de Vestas Eólica. De este modo, el contenido de la antigua disposición transitoria segunda ha pasado a estar contenido en la disposición transitoria primera y así sucesivamente.

Finalmente, las partes designan a doña Inmaculada Terán Francia para el registro de la presente acta ante REGCON. Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión y de ella la presente acta que, una vez leído y encontrado conforme lo firman los asistentes en el lugar y fecha anteriormente indicados.–Por Vestas Eólica SAU, Belén Sánchez Talavera y M.^a Inmaculada Terán Francia.–Por la Sección Sindical de UGT en Vestas Eólica SAU, Pedro Román, David Alonso, Javier Aguado, Pablo Villaverde, Óscar Moliner y Daniel Aparicio.