

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

- 310** *Resolución de 21 de diciembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acta de modificación del II Convenio colectivo de Enercon Windenergy Spain, SL.*

Visto el texto del Acta en la que se contiene el acuerdo de modificación de los anexos I, II, III y IV del II Convenio Colectivo de la empresa Enercon Windenergy Spain, S.L., (Código de Convenio n.º 90100702012012), publicado en el «BOE» de 2 de febrero de 2016, que fue suscrita con fecha 16 de noviembre de 2017, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y por los miembros del Comité Intercentros en representación de los trabajadores, 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, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo, resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada Acta 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, 21 de diciembre de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

ACTA DEL 16 DE NOVIEMBRE DE 2017 DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA PARA LA NEGOCIACIÓN DE LOS ANEXOS DEL II CONVENIO COLECTIVO EWS

ACTA FINAL CON ACUERDO

Representación Empresa:

Don Steffen Bönicke.
Doña Noelia Moreno Sargues.
Doña Gema Rodríguez Prior.

Representación trabajadores (Comité Intercentros):

Don Jesús Manuel Carrillo Arroyo.
Don Miguel Penedo Pérez.
Don Francisco Javier Rey Sánchez.
Don Alejandro Perea Lima.
Don Marcos Peña Herrera.

En El Puerto de Santa María, siendo las 18:00 horas del día 16 de noviembre de 2017, se reúnen los señores al inicio de la presente acta relacionados, por una parte la representación de la Empresa y por otra parte la representación de los trabajadores de la Empresa, actuando a través del Comité Intercentros, en ejercicio de las facultades de

actualización del Convenio previstas en el artículo 24 del II Convenio Colectivo de Enercon Windenergy Spain, S.L. (el «II CC de EWS»).

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

Ambas Partes se reconocen legitimación y capacidad recíproca para tratar las cuestiones que afectan al II CC de EWS.

ACUERDOS

Primero.

Se acuerda el texto final de los Anexos I, II, III, y IV del II CC de EWS, que sustituirán a los propios anexos del II CC de EWS vigentes hasta el 31 de diciembre de 2017. Este Acuerdo consolida y sustituye los distintos preacuerdos alcanzados durante el periodo de negociación, dejándolos, en consecuencia, sin efecto.

Se pacta expresamente que los nuevos Anexos I, II, III y IV entren en vigor con efectos de 1 de enero de 2018 y hasta el 31 de diciembre de 2019.

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

Segundo.

Como consecuencia de la duración pactada en el Acuerdo anterior, se modifica el artículo 2 del II CC de EWS que quedará redactado en los términos recogidos en el texto que se adjunta a este acta.

Tercero.

Las Partes expresamente designan a Noelia Moreno y Francisco Javier Rey Sánchez como representantes de la Empresa y de los trabajadores, respectivamente, para el caso de que sea necesario realizar cualquier trámite, audiencia, reunión, subsanación y en general cualquier actuación con la administración o con terceros que requiera la participación de las 2 partes negociadoras del presente proceso de modificación del II CC de EWS.

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

Cuarta.

En vista de lo anterior, el resto del contenido del II CC de EWS que no se vea modificado por los Acuerdos alcanzados por las Partes en esta negociación, continuará estando plenamente vigente en los términos previstos en el artículo 2 del del II CC de EWS.

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

Y no habiendo más asuntos que tratar se levanta la sesión y, de ella, la presente acta que, una vez leída y encontrada conforme, se firma por los asistentes en el lugar y fecha arriba indicados.—Por la Empresa.—Por la representación legal de los trabajadores (Comité Intercentros).

MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 2 DEL II CC DE EWS. TEXTO ACORDADO

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

El CC de EWS entrará en vigor con efectos del día 1 de enero del año 2016 y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2019, salvo para las materias que tengan una vigencia específica expresada en el presente artículo.

Con base en lo anterior, los Anexos I, II, III y IV del CC de EWS tendrán vigencia desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2019.

La denuncia del Convenio Colectivo, o de la parte que se pretenda revisar al término de su vigencia parcial, deberá notificarse con un plazo mínimo de un mes antes de la finalización de su vigencia.

El plazo máximo para la negociación del III CC de EWS será de un año desde la denuncia del convenio. En el caso de que transcurrido dicho plazo no se hubiese alcanzado un acuerdo sobre el III CC de EWS, se aplicará lo dispuesto en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

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

ANEXO I

Jornada y horario laboral

I.1 Horario de trabajo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El saldo del banco de horas: (i) no podrá superar las 100 horas positivas; (ii) no podrá superar las 80 horas negativas; y (iii) deberá compensarse con el tiempo de trabajo o de descanso (según corresponda) equivalente, en el plazo máximo de dos meses desde su realización.

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

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

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

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

Podrá computarse el descanso entre jornadas y semanal por períodos que no excedan de ocho semanas, en los casos en los que por el alejamiento entre el lugar de trabajo y el de residencia del trabajador, o por el aislamiento del centro de trabajo por razones de emplazamiento o climatología, no sea posible computar el descanso ordinario semanal entre jornadas.

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

Salvo situaciones excepcionales relacionadas con la necesidad de garantizar el servicio o la producción y salvo que se procediese a la implantación de un modelo de trabajo a turnos que lo requiriese, la jornada ordinaria no se prolongará más allá de las 22:00 horas.

I.1.ii Jornada flexible con tiempos de presencia obligatoria para los trabajadores de oficina.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El saldo del banco de horas: (i) no podrá superar las 100 horas positivas; (ii) no podrá superar las 40 horas negativas; y (iii) deberá compensarse con el tiempo de trabajo o de descanso (según corresponda) equivalente, en el plazo de máximo de dos meses desde su realización.

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

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

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

I. 2 Trabajo a turnos.

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

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

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

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

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

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

1.3 Sistema de guardias.

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

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

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

i. Sistema de guardias de los trabajadores de campo.

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

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

Las guardias se realizarán con horario de 8:00 horas a 20:00 horas. Excepcionalmente, las guardias de los días 24 y 31 de diciembre, y 5 de enero, terminarán a las 14:00 h. Asimismo, si concurren razones de probada necesidad, podrá modificarse el horario de guardias o establecerse un segundo turno de guardias, respetando siempre los límites y procedimiento establecidos legalmente.

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

ii. Sistema de guardias de los trabajadores de oficina.

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

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

Las guardias tendrán una duración de día completo. La respuesta a notificaciones de incidencias en aerogeneradores se realizará con horario de 8:00 horas a 20:00 horas. Excepcionalmente, las guardias de los días 24 y 31 de diciembre, y 5 de enero, terminarán a las 14:00 h. Asimismo, si concurren razones de probada necesidad, podrá modificarse el horario de respuesta a notificaciones o establecerse un segundo turno de respuesta a notificaciones, respetando siempre los límites y procedimiento establecidos legalmente.

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

ANEXO II

Retribución y dietas

II.1 Estructura salarial.

La estructura salarial del convenio de EWS es la siguiente:

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

II.1.1 Salario Base.

II.1.1.1 Base de Cálculo.

La Base de Cálculo de cada grupo profesional es el resultado de una combinación de criterios analizados por cada puesto de trabajo: influencia en la toma de decisiones, complejidad de las tareas desarrolladas, supervisión requerida sobre puntos clave o resultados, influencia de las relaciones externas en los resultados, influencia de las relaciones internas en los resultados, movilidad de centro de trabajo requerida / trabajos en itinerancia, y oficialía técnica para personal de campo.

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

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

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

II.1.1.2 Complementos Mayorantes.

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

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

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

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

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

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

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

Requisitos formativos del puesto de trabajo	
Educación obligatoria	0,00%
Formación profesional	+5,00%
Grado universitario:	
Sólo aplicable a Asistente Técnico (Grupos 1, 2, 3 y 4) y Asistente de Administración y Finanzas (Grupos 2 y 3)	+10,00%
Máster universitario:	
Sólo aplicable a Asistente Técnico (Grupos 2, 3, 4), Asistente de Dirección y Asistente de Administración y Finanzas (Grupo 3)	+15,00%

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

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

Trabajadores a los que se coordina	
De 2 a 10 trabajadores:	
Sólo aplicable a Asistente Técnico (Grupos 0, 1, 2, 3 y 4) y Asistente de Administración y Finanzas (Grupos 0, 1, 2 y 3)	+5,00%
De 11 a 30 trabajadores:	
Sólo aplicable a Asistente Técnico (Grupos 0, 1, 2, 3 y 4) y Asistente de Administración y Finanzas (Grupos 0, 1, 2 y 3)	+10,00%
Más de 30 trabajadores:	
Sólo aplicable a Asistente Técnico (Grupos 0, 1, 2, 3 y 4)	+15,00%

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

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

Experiencia en el puesto de trabajo:

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

En formación:

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

Formado:

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

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

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

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

Complemento de idiomas:

Domina solo Castellano: 0,00%.

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

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

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

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

- Contar con cuatro de experiencia en un concreto puesto de trabajo en EWS.
- Haber acreditado, en el año anterior al de su abono, unos resultados excelentes en el sistema de las evaluaciones fijado por la Empresa para el puesto de trabajo en cuestión.

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

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

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

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

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

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

Complemento Especialización:

Experto:

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

Pluses salariales:

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

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

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

b) Plus jefe de equipo: El personal de mantenimiento y puesta en marcha (Grupo 1, 2 y 3) que ejerzan funciones adicionales de jefe de equipo podrán percibir un plus como jefes de equipo siempre que cumplan los siguientes requisitos que serán analizados por su supervisor:

- Debe tratarse de equipos de al menos 6 miembros, sin incluir el jefe de equipo.
- El equipo cumple con reglamentos de seguridad en el trabajo (si una inspección del equipo de prevención de riesgos laborales de la Empresa detecta deficiencias se retira plus).
- Los informes de trabajo son reportados con un retraso máximo de tres días tras su realización.
- Los partes de dietas son enviados cada lunes o martes de la semana siguiente a su realización.
- Gestión de formularios administrativos (gastos mensuales, tarjeta de crédito, bajas, justificantes, solicitudes de vacaciones, compensaciones) cumplimentados en el plazo indicado por el departamento que lo requiere.

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

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

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

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

d) Plus guardia: El plus de guardia se ajustará a lo previsto en el Anexo I de este Convenio para el sistema de guardias de trabajadores de campo, devengándose por los días en que efectivamente se esté de guardia. Su cuantía será, en el caso del personal de mantenimiento y puesta en marcha que haya permanecido de guardia: de 5 € por día ordinario (de lunes a viernes excluyendo los festivos) y de 40 € por día festivo o de fin de semana; y de 20 € por día festivo o de fin de semana en que el trabajador haya permanecido de retén.

Para los supervisores regionales de mantenimiento (personal de oficina), el plus de guardia ascenderá a 12 € por día ordinario (de lunes a viernes incluyendo los festivos) y 45 € por día de fin de semana (sábado o domingo). Las anteriores cuantías se percibirán por cada día que el trabajador haya permanecido de guardia.

e) Plus de nocturnidad: El plus de nocturnidad se ajustará a lo previsto en el artículo 36 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. Su cuantía será del 25% sobre el Salario Base.

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

g) Plus Instructor: El personal de mantenimiento y puesta en marcha del Grupo 3 que, a petición de la Empresa, acepte impartir cursos de formación al resto de trabajadores de la plantilla, percibirá el Plus Instructor, que ascenderá a un 15% de la base de cálculo diaria por día de impartición de curso.

Tabla salarial

GRUPOS PROFESIONALES	BASE DE CÁLCULO 2018
----------------------	----------------------

PERSONAL DE OFICINA

Asistentes de Administración y Finanzas

Grupo 0 (Auxiliar)	14.442,91€
Grupo 1 (Oficial de 2ª)	16.368,79 €
Grupo 2 (Oficial de 1ª)	17.812,96 €
Grupo 3 (Resp. de área)	21.664,51 €

Asistentes Técnicos

Grupo 0 (Auxiliar y Almacenista)	18.294,40€
Grupo 1 (Resp. De función y Asistentes de dirección)	21.183,06€
Grupo 2 (Supervisores Regionales y Oficiales de PRL)	22.145,95 €
Grupo 3 (Resp. de área)	22.741,91 €
Grupo 4 (Formadores y Controladores de Calidad)	24.071,58 €

PERSONAL DE CAMPO

Personal de mantenimiento

Grupo 0 (Auxiliar)	16.850,22 €
Grupo 1 (Oficial de 3ª)	17.331,52 €
Grupo 2 (Oficial de 2ª)	17.812,96 €
Grupo 3 (Oficial de 1ª)	18.294,40€

FACTORES MAYORANTES BASE

Personal coordinado

De 2 a 10 trab.	5,00%
De 11 a 30 trab.	10,00%
Más de 30 trab	15,00%

Formación de aplicación

Educación obligatoria	0,00%
Formación profesional	5,00%
Grado universitario	10,00%
Máster universitario	15,00%

Experiencia en el puesto de trabajo

Contrato en Prácticas/Formación	-7,50%
Formación (menos de año y medio en el puesto de trabajo)	0,00%
Formado (más de año y medio en el puesto de trabajo)	12,50%

Idiomas extranjeros de trabajo en ENERCON

Domina sólo Castellano	0,00%
Domina además Inglés o Alemán	5,00%
Domina además Inglés y Alemán	10,00%

Especialización

Experto	12,50%
---------	--------

Mayoración por región

01/06/2017 - 31/05/2018

Andalucía	+4,14%
Aragón	+3,13%
Asturias	+8,04%
Baleares	+11,86%
Canarias	+1,06%
Cantabria	+9,68%
Castilla y León	+0,38%
Castilla - La Mancha	+3,33%
Cataluña	+19,17%
Comunitat Valenciana	+4,63%
Extremadura	+0,00%
Galicia	+0,00%
Madrid	+35,99%
Murcia	+5,00%
Navarra	+15,56%
País Vasco	+33,59%
Rioja	+4,54%

II.2 Gastos de locomoción, manutención y estancia.

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

Dietas generales para trabajadores desplazados

	Comida	Cena
España	20 €	22 €
Extranjero	24 €	26 €

Se presumirá que el trabajador ha incurrido en el gasto de comida si se encuentra efectivamente desplazado de su domicilio y de sus lugares de trabajo habituales (centros de producción de energía eólica, bases de mantenimiento u oficinas) entre las 12:30 horas y las 14:30 horas (de forma completa).

Excepcionalmente, los empleados podrán pasar un ticket de comida por importe máximo de 10 euros, cuando estando de guardia en fin de semana, tengan que desplazarse efectivamente a un parque asignado en horario de 12:00 a 16:00 horas.

Se presumirá que el trabajador ha incurrido en el gasto de cena si se encuentra efectivamente desplazado de su domicilio y de sus lugares de trabajo habituales (centros de producción de energía eólica, bases de mantenimiento u oficinas) entre las 20:30 y las 22:00 horas (de forma completa).

La percepción de las dietas por comida y cena son compatibles en un mismo día de trabajo si se cumplen los respectivos requisitos para ello.

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

Los gastos de pernoctaciones (hotel, B&B, etc.) con desayuno incluido serán satisfechos directamente por la Empresa. En el caso de que el alojamiento no disponga de servicio de desayuno, o caso de que el horario de dicho servicio haga imposible al empleado su consumo, el empleado tendrá derecho a una dieta adicional por desayuno de 5 € para desplazamientos nacionales y 7 € para desplazamientos internacionales. Los gastos de lavandería originados por desplazamientos de duración igual o superior a cuatro semanas completas podrán ser reclamados a la empresa a través del preceptivo ticket (con un límite de 16 € por cada periodo completo de cuatro semanas desplazadas). Sólo podrán computarse semanas que no hayan originado una compensación previa por este concepto.

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

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

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

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

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

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

ANEXO III

Actualización salarial

III.1 Actualización salarial.

El presente texto incorpora las bases de cálculo correspondientes para el año 2018, para años venideros, la Empresa y los representantes de los trabajadores se reunirán anualmente, no más tarde del 31 de enero, con el objeto de tratar la actualización de las cuantías que se fijan como base de cálculo en el Anexo II al presente Convenio, conforme al incremento del Índice de Precios al Consumo, publicado por el Instituto Nacional de Estadística (www.ine.es). Para valores iguales o por debajo del 0,7% no se producirá actualización alguna, para valores por encima del 0,7% requerirá el acuerdo con la empresa. En ningún caso la actualización podrá superar el límite máximo del 3% anual.

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

III. 2 Absorción y compensación.

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

ANEXO IV

Seguro colectivo de vida y accidentes

IV.1 Seguro colectivo de vida y accidentes.

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

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

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