

CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo Dirección Territorial de Empleo y LABORA

2024/16779 Anuncio de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo sobre el texto del convenio colectivo de la empresa Gamesa Electric, SAU, para su centro de trabajo en Benissanó. Código: 46102121012024.

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y LABORA de Valencia por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Gamesa Electric, SAU, para su centro de trabajo en Benissanó.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 16 de diciembre de 2022, por la comisión negociadora formada, de una parte, por los representantes legales de los trabajadores, y de otra, por la representación de la empresa, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Empleo y LABORA, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1^a del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 41.2 f) de la Orden 9/2024, de 25 de abril, de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, Orden vigente hasta que se dicte la Orden de desarrollo del Decreto 166/2024, de 12 de noviembre, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, de conformidad con lo establecido en el artículo 84 del Decreto 81/2024, de 12 de julio, del Consell, por el que se establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las consellerias de la Generalitat, y sin perjuicio de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, que las partes deban negociar de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas,

Resuelve

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.



VER ANEXO

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

València, 3 de diciembre de 2024.—La directora territorial de Empleo y Labora, María Lurueña Ruiz.



I CONVENIO COLECTIVO DE GAMESA-ELECTRIC BENISANO

CAPITULO I

Son partes firmantes por un lado la Representación de las Personas Trabajadoras, Comité de Empresa de Gamesa Electric S.A.U Benisano y por otro, la Dirección de la Empresa.

Dichas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para negociar el presente Convenio de Centro de Trabajo de Gamesa Electric en Benisano, Valencia.

Artículo 1. Ámbito Personal y Funcional

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal de Gamesa Electric S.A.U de su centro de Benisano.

En todo lo no previsto en este Convenio será de aplicación el Convenio Colectivo para la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal en la provincia de Valencia, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de aplicación general.

Artículo 2. Ámbito temporal

El presente Convenio tendrá una vigencia desde el 01 de enero 2023 y finalizará el 31 de diciembre 2026.

Se entenderá automáticamente denunciado a la fecha de finalización de su periodo de vigencia, si bien su contenido normativo se entenderá prorrogado en tanto no se firme otro que lo sustituya, salvo lo referente a incrementos salariales del artículo 19 del presente Convenio.

Artículo 3. Garantías Personales

Las cláusulas pactadas en este Convenio formarán un todo orgánico e indivisible, no pudiéndose aplicar parcialmente. Su aplicación sustituirá en su totalidad a las que venían aplicándose hasta la fecha, exclusivamente sobre las materias aquí recogidas, incluyendo todos aquellos pactos, acuerdos, etc., añadidos hasta el inicio de la vigencia del presente Convenio.

Se respetarán y mantendrán las condiciones de carácter personal que sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio.

Artículo 4. Garantías Laborales

No se realizará por parte de la Empresa una aplicación automática del art. 82.3 ET, sin los trámites oportunos establecidos en el citado precepto.

Previo a la realización de ningún despido por causas técnicas, organizativas,

económicas o de producción, ya sea colectivo o individual, y con anterioridad a la presentación de cualquier expediente ante la administración, se informará a la Comisión Paritaria para estudiar previamente, y de forma conjunta posibles alternativas para evitar la potencial pérdida de empleo o el establecimiento de medidas no traumáticas de reducción de este.

Artículo 5. Comisión Paritaria

Ambas partes negociadoras acuerdan constituir una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo contenido en el presente Convenio.

La presente Comisión está integrada paritariamente por un máximo de 3 vocales por la Representación Social firmante del Convenio y otros 3 por parte de la Empresa.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Procederán a convocar la Comisión Paritaria, indistintamente, cualquiera de las dos partes que la integran, con un plazo de preaviso mínimo de 10 días hábiles.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

- Interpretación del Convenio.
- A requerimiento de las partes, deberá mediar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio, siempre que dichas consultas, ya tengan carácter individual o colectivo, hayan sido presentadas a la Comisión Paritaria a través de alguna de las partes.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Pronunciarse, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y judicial, sobre los Conflictos Colectivos que surjan en la empresa por la aplicación o interpretación derivadas del presente Convenio
- Las que le sean legalmente asignadas.
- Los acuerdos de esta Comisión requerirán para su validez de la mayoría simple en cada una de ambas representaciones y serán vinculantes para las partes.
- El domicilio de la misma será el domicilio del centro de trabajo.
- Velar por el cumplimiento en materias de promoción interna, de no discriminación e igualdad de oportunidades. Esta Comisión elaborará un reglamento interno de funcionamiento.

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 6. Organización del Trabajo

La organización del trabajo corresponde de forma exclusiva a la Empresa, sin perjuicio de las facultades que en esta materia tuviera atribuidas por la normativa vigente la Representación Social.

Artículo 7. Clasificación Profesional

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

La Empresa durante la vigencia del primer año del presente convenio colectivo establecerá una clasificación profesional y unas categorías acordes a los puestos de trabajo de la planta atendiendo, entre otros criterios, al contenido de la prestación, responsabilidad, impacto en la Compañía, autonomía e iniciativa que exige el puesto, etc...

Cada trabajador será asignado al grupo profesional que corresponda, en función de las tareas principales que realice en su puesto de trabajo.

Lo anterior no supondrá, en ningún caso, que se excluya en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias que entren dentro de sus funciones.

CAPÍTULO III. JORNADA DE TRABAJO Y TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 8. Subcontratación.

La Empresa velará para que las empresas con las que contraten o subcontrate la prestación servicios, respeten las condiciones establecidas en el convenio colectivo que les resulte de aplicación y la legislación laboral vigente.

Artículo 9. Empleo

La Empresa se compromete a que, durante la vigencia del presente Convenio, dará prioridad a los empleados internos para cubrir las vacantes existentes siempre que cumplan con el perfil demandado y solicitado por la Compañía y a criterio de esta.

Las vacantes se publicarán en el momento que la Empresa las apruebe y antes de que sean cubiertas, así como una breve definición del perfil necesario para cubrir la vacante.

La Empresa, a la hora de realizar transformaciones de contratos a indefinidos, tendrá en cuenta exclusivamente el desempeño y la evaluación de la dirección

del centro de trabajo.

La Empresa generará una bolsa de empleo entre la plantilla cuyos contratos temporales finalicen durante la vigencia del convenio, con una buena evaluación del desempeño. Esta bolsa, será gestionada por la dirección de la Empresa.

Artículo 10. Jornada Laboral y Tiempo de Trabajo

La jornada de trabajo anual para todos los años de vigencia del presente convenio, será de 1752 horas - 8 horas libre disposición.

Para el personal de oficinas, el horario se incorporará anualmente en el calendario y tendrá una flexibilidad de entrada de 7:45 a 9:45 horas. En jornada partida se establece un tiempo mínimo de comida de 45 minutos entre las 13:00 y las 14:45 y en ningún caso, el horario de salida sería antes de las 17:00 horas durante la jornada partida y cuando la jornada sea intensiva no sería antes de las 14:45 horas.

La jornada partida diaria será de 8,5 horas de lunes a jueves y 7 horas el viernes. En jornada de verano será de 7 horas de lunes a viernes.

La Empresa, ante la concurrencia de necesidades productivas, podrá realizar cambio de turno de un empleado preavisándolo con 48 horas de antelación como mínimo; inicialmente se solicitarán voluntarios que cumplan con los requisitos necesarios para desarrollar los trabajos requeridos por la Empresa y, en caso de que no los hubiera o de que éstos no cubrieran las necesidades, la Empresa procederá a designarlos.

Este cambio de turno respetará, en todos los casos, las 12 horas de descanso entre turnos.

Los turnos de trabajo semanales serán:

Turno de Mañana, con horario de 06:00 a 14:15 de lunes a viernes

Turno de Tarde, con horario de 14:15 a 22:30 de lunes a viernes

La Empresa, ante la necesidad de activar el turno de noche, deberá cumplir con los requisitos del artículo 41 de E.T

Artículo 11. Descansos

Para todo el personal afectado por este Convenio, se respetará el descanso de 12 horas entre jornadas, indicado en el art 34.3 del Estatuto de los Trabajadores y el descanso de un día y medio semanal comprendiendo el domingo completo y la tarde del sábado.

Se respetará en todos los casos la desconexión digital que marca la ley.

Artículo 12. Calendario Laboral

La Dirección de la Empresa consultará con el Comité el calendario laboral para cada año y lo publicará antes del periodo vacacional de Navidad del año anterior, fijando los días de fiesta local, y el exceso de horas por puentes.

El calendario laboral anual recogerá las notas adicionales que regirán dicho calendario laboral, como la jornada intensiva de oficinas, el tiempo de bocadillo, o situaciones particulares de departamentos.

Artículo 13. Distribución irregular de la jornada.

Se establece una bolsa horaria que tiene el objetivo de abordar situaciones productivas de carácter coyuntural relacionadas con cualquier circunstancia de necesidad o urgencia, proveniente de clientes, proveedores o de índole interna como el aumento de la carga de trabajo (recuperar producciones perdidas, cumplir con plazos de entrega, aumento de pedidos que no puedan resolverse con contrataciones, etc.) o disminución de la carga de trabajo (recesión del mercado, ausencia de pedidos o materiales, huelgas de clientes y/o proveedores que afecten a la actividad productiva de la planta, etc.)

Los departamentos afectados por este artículo son:

- Dpto. Producción: Operarios de producción y Mandos Intermedios de Producción.
- Dpto. Calidad: Inspectores de calidad.
- Dpto. Almacén: Operarios de almacén.
- Dpto. Ingeniería: Operario de soporte ingeniería.
- Dpto. Pruebas: Operario de Soporte pruebas.

La bolsa horaria se regirá mediante los siguientes criterios:

- Quedará excluido de la aplicación de la bolsa horaria, el personal con jornada reducida, salvo acuerdo mutuo.
- Se establece una bolsa anual por empleado con saldo DEBE/HABER. El saldo límite de la bolsa, ya sea por flexibilidad positiva o de recuperación, será de un máximo de 135 horas anuales.
- Una vez agotada estas primeras 135 horas de la bolsa, la empresa, previa comunicación al comité de empresa, explicando las razones y motivos, según se establece en este mismo artículo podrá disponer de otra nueva bolsa de 35 horas para ese mismo año.
- La Empresa aceptará los cambios propuestos de forma voluntaria por el empleado siempre que se cumpla el perfil de idoneidad en el puesto y las necesidades de la Empresa siempre quedencubiertas.
- La Empresa, explicando las razones que originan la necesidad, notificará la aplicación, previa comunicación a los Representantes de los Trabajadores, así como a los directamente afectados, con una antelación de 5 días naturales.



Los preavisos recogerán:

- o Aviso a la representación social y a los empleados afectados de forma individual, respetando este orden.
- o Causas que generan la aplicación.
- o Fecha de inicio determinada y la fecha fin aproximada.
- o Exposición en tablón de anuncios de RRHH del listado de afectados
- Si se trabaja el sábado por la mañana, de lunes a viernes en el turno de mañana, se podrán utilizar 2 horas positivas de la bolsa como máximo al día, durante 2 días siendo un cómputo semanal de 52 horas.
- Si no se trabaja el sábado por la mañana, de lunes a viernes en el turno de mañana, se podrán utilizar 2 horas de la bolsa positivas como máximo al día, durante 3 días siendo un cómputo semanal de 46 horas.
- De lunes a viernes en el turno de tarde, se podrán utilizar 4 horas de la bolsa positivas como máximo a la semana, durante 2 días siendo un cómputo semanal de 44 horas.
- Límite de jornada diaria de lunes a viernes: 10 horas.
- Ninguna persona podrá trabajar más de 2 sábados en períodos de 4 semanas.
- La compensación por cada hora utilizada de la primera bolsa de horas en positivo será de:
 - o 1 hora de descanso por cada hora realizada en positivo en jornada ordinaria de lunes a viernes.
 - o 1 hora de descanso por cada hora realizada en positivo sábado mañana y un plus de flexibilidad de:
 - o La misma compensación será para cada hora utilizada de la segunda bolsa de horas en positivo.
- En el caso de que la empresa haya avisado a los trabajadores, se dará por válida la lista y en caso en que el jueves se decidiera por parte de la empresa que ya no es necesario esa jornada laboral, se computarán como horas trabajadas, pero no serán retribuidas, es decir se sumaran 8 horas en flexibilidad positiva.
- Todas las horas que se realicen en exceso de su jornada ordinaria fuera de las instalaciones de Gamesa Electric Valencia tendrán un valor de 1 hora positivas por cada hora trabajada. La Empresa intentará que las personas que hayan viajado durante la semana no trabajarán el sábado.
- Todas las horas generadas durante la vigencia del presente convenio, ya

sean positivas o negativas, se compensarán durante el año que se hayan generado o en los próximos 12 meses siguientes. Pasado este tiempo caducarán las horas.

- Los descansos por planificación serán preferentemente por días completos.
- Si el viernes o el lunes es día festivo por calendario, no se trabajará en sábado.
- Si alguien está compensando horas en viernes o lunes, no se le podrá convocar para realizar horas flexibles positivas el sábado posterior (viernes) y anterior (lunes). De la misma forma se actuará en caso de estar disfrutando vacaciones o horas de libre disposición.
- Se tendrán siempre en cuenta criterios de equidad y homogeneidad en el reparto de horas entre el personal del mismo departamento, que realicen las mismas funciones y tengan el mismo puesto, de tal forma que no sean realizadas siempre por las mismas personas.
- Al vencimiento del plazo de compensación de las horas generadas en positivo, la empresa propondrá al trabajador el disfrute de éstas, si bien, con acuerdo entre las partes se podrán compensar económicamente a razón de los importes que se indican a continuación:

Oficial de Primera: 18 € brutos por hora

Oficial de Segunda: 17 € brutos por hora

Oficial de Tercera, Peón Especialista, Peón: 16 € brutos por hora.

- De extinguirse la relación laboral del trabajador con la empresa, el tiempo no compensando de la bolsa de horas adeudadas en positivo o en negativo se liquidará junto al finiquito del trabajador de acuerdo con la siguiente norma:
 - Si la extinción de la relación laboral es por despido disciplinario calificado judicialmente como improcedente, despido por causas objetivas, o por finalización de contrato sin posterior renovación, la empresa liquidará las horas adeudadas en positivo, a razón de 1 hora por una hora, y será la empresa quien absorba las horas en negativo del trabajador.

CAPÍTULO IV. DESPLAZAMIENTOS Y VIAJES

Artículo 14. Tiempo de viaje.

- Viajes Nacionales

Las personas que deben de realizar viajes por motivos de trabajo irán a gastos pagados, entrando en este concepto, los alojamientos, desayunos, comidas, cenas, transportes en el país de destino y cualquier gasto debidamente justificados y occasionado por la situación de desplazamiento.

a.- Se tendrá derecho a 1 día de descanso por cada fin de semana obligado fuera del domicilio.

b.- Se tendrá derecho a 1 día de descanso si se viaja en fin de semana o día festivo.
c.- Los días generados por los conceptos recogidos en el punto a y b se disfrutarán en el año en curso o el año siguiente a su devengo.

- **Viajes Internacionales**

Para viajes de más de 15 días, se estará a lo regido en la política de viajes internacionales de la Compañía.

Para viajes de menos de 15 días, para países de zonas de riesgo alto se aplicarán los mismos porcentajes que para viajes de más de 15 días. La definición de riesgo será elaborada por los responsables de movilidad global de la empresa. Para países de riesgo medio o bajo, el complemento será del 20% y 45€ por cada fin de semana en destino.

Se mantendrá la aplicación de la política del artículo "7p" en consonancia con lo que establezca la legislación Tributaria al respecto.

CAPÍTULO V. IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

Las partes firmantes del Convenio se comprometen a la aplicación del III plan de igualdad en todo su contenido y los sucesivos que sean de aprobación en el grupo SGRE, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas y a la igualdad de trato y oportunidades para mujeres y hombres.

Artículo 15. Permisos Retribuidos

Los trabajadores/as, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y el tiempo siguientes:

1. Por matrimonio del trabajador, 18 días naturales.
2. Por matrimonio de hermanos, hijos, padres, tíos carnales, primos y sobrinos carnales, 1 día.
3. Por defunción del cónyuge, 7 días. En el caso que, dentro de los 7 días, 4 o más sean no laborables se añadirán 2 laborables.
4. Por defunción del hijo, 7 días En el caso que, dentro de los 7 días, 4 o más sean no laborables se añadirán 2 laborables.
5. Por defunción del hijo político, 3 días
6. Por defunción de padres o de padres políticos, 3 días
7. Por defunción de nieto, 3 días
8. Por defunción de nieto político, 2 días
9. Por defunción de abuelos, 3 días.
10. Por defunción de abuelos políticos, 2 días
11. Por defunción de hermanos, 3 días
12. Por defunción de hermanos políticos, 2 días
13. Por enfermedad grave, o intervención quirúrgica que exija hospitalización acreditada, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, 3 días. En el supuesto de hospitalización, el disfrute de la licencia se podrá llevar a cabo a lo largo del periodo del tiempo que dure tal

situación, en las fechas que se convenga entre la Empresa y el trabajador. En el caso de cónyuge e hijos hasta un máximo de 5 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 laborables de licencia que les hubiese correspondido de tomar el permiso inmediatamente después del hecho causante.

14. Por traslado de domicilio habitual, 1 día, siendo 2 días cuando el traslado se deba a petición de la Empresa.
15. Por el tiempo indispensable para acudir a exámenes de formación académica o profesional oficiales.
16. Por el tiempo indispensable, en el caso de un deber inexcusable de carácter público y personal.
17. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia de consulta médica de especialistas de la seguridad social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el 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.
18. Por el tiempo necesario en los casos de consulta médica de cabecera general de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de la consulta con el del 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.
19. 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 la consulta con el del trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, o de la sociedad médica vinculada al sistema de retribución flexible de SGRE, debiendo presentar el trabajador al empresario el certificado justificativo de la asistencia a la consulta.
20. 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 de recuperar el permiso.
21. Por 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.
22. Por enfermedad no grave con ingreso de cónyuge, excluido el parto, 2 días.
23. Por defunción de tíos y tíos políticos, 1 día

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/al, con al menos unaño de antelación al momento del hecho causante y acrediten la concurrencia de tales requisitos pormedio de una Certificación del Ayuntamiento de su residencia, certificado de empadronamiento, o queconsten como inscritos en el Registro de Parejas de hecho, salvo en la del Matrimonio, aportando libro de familia .

Estas licencias serán aumentadas en 1 día más cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto que conlleve más de 170km desde su centro de trabajo al que está asignado y si el desplazamiento justifica un transporte de larga distancia (+ 500km.) será de 2 días.

Como norma general el disfrute de las citadas licencias comenzará el primer día laborable desde el nacimiento del hecho, dependiendo de la distancia, siempre dentro del cómputo total del permiso al que se tiene derecho.

Artículo 16. Permisos No Retribuidos

El empleado con contrato indefinido con una antigüedad mínima en la Empresa de un año podrá disfrutar de un permiso no retribuido de hasta 3 meses de duración, cada 3 años. El disfrute de dicho permiso podrá flexibilizarse, pudiendo fraccionarse su duración en 1, 2 o 3 meses a lo largo de los 3 años.

Se establece un límite: no superar el 25% del departamento y puesto y estará sujeto a aprobación por el mánager. El empleado que quiera acogerse deberá de solicitar dicho permiso no retribuido con 15 días de antelación. Las causas por las cuales se puede solicitar dicho permiso no retribuido son la de guarda legal y cuidado de familiar en casos de Enfermedad no recogidos en el plan de igualdad.

Artículo 17. Conciliación de la Vida Laboral y Familiar

Para el cálculo del Variable/Objetivos SGMBO, para los trabajadores que tengan reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiar, con un máximo del 15%, se les realizará el cálculo sin reducción sobre el salario fijo (es decir, se calculará con el salario completo al 100%).

Artículo 18. Smart Working (Trabajo a Distancia)

Se estará a lo estipulado en la Política de Smart Working (Trabajo a Distancia) de la Compañía.

CAPÍTULO VI. POLITICA RETRIBUTIVA

Las cantidades fijadas en este Convenio se actualizarán en base a las revisiones anuales pactadas en el mismo. Todos los complementos y pluses aumentarán en la misma medida.

Artículo 19. Incremento Salarial

Se establecen unos incrementos salariales para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio.

La aplicación de este incremento salarial será aplicable íntegramente a todos los conceptos salariales (tablas salariales y pluses fijos y variables y cualquier

concepto de carácter económico reflejado en este convenio), salvo los que explícitamente se especifique lo contrario.

2023: Incremento del 2,7%.

2024: Incremento del 2,5%.

2025: Incremento del 2%.

2026: Incremento a negociar en el año correspondiente.

Se garantiza que las subidas salariales resultantes en ningún caso serán entendidas, en su cómputo global, inferiores a las subidas salariales del convenio del metal de Valencia.

Artículo 20. Antigüedad

Las personas trabajadoras indefinidas que a fecha 01-01-2023 tengan 5 o más años de permanencia continuada en la Empresa recibirán por ello un complemento salarial de 330 € brutos/año al cumplir dicho periodo en concepto de "antigüedad".

Todas las personas trabajadoras a partir de este primer periodo (quinquenio), así como los que en lo sucesivo lo vayan cumpliendo seguirá generando dicho complemento con un máximo de 5 quinquenios.

Artículo 21. Otros Pluses

- Plus de Turnicidad

Se abonará un Plus Turnicidad para el año 2023 de 1,27 € brutos por día efectivo que se trabaje a turnos rotativos de mañana y tarde.

- Plus de Nocturnidad

Para las horas trabajadas en horario nocturno para el año 2023, entendiendo este el realizado entre las 22:00 y las 06:00 horas, se pagará en función de lo marcado en el Convenio de referencia que es el Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal para la Comunidad Valenciana. Este plus aplicará a todos los tipos de jornadas laborales nocturnas, incluidas las realizadas durante viajes, excepto en viajes internacionales de más de 15 días por los cuales ya se abona un complemento internacional.

- Plus Frente al Absentismo:

Se excluye de la aplicación de lo contenido en este artículo al personal que tenga asignados variables SGMBO y PMBO.

Para poder erradicar el problema que representa el absentismo, la dirección



de la planta y los representantes de las personas trabajadoras acuerdan establecer un plus de no absentismo anual con la siguiente base para todos los años de vigencia del presente convenio.

La dirección del centro de trabajo controlará y gestionarán diaria y mensualmente el absentismo en los siguientes términos:

Se considerará absentismo: enfermedad común, accidente no laboral, accidente laboral, enfermedad profesional, permisos retribuidos y faltas no justificadas.

No se considerará absentismo: horas sindicales, bajas por nacimiento de hijo o hija, permisos por matrimonio y deberes inexcusables.

Ante cualquier caso que pudiese generar duda de si se puede considerar absentismo o no, la representación social y la dirección de empresa se reunirán para debatir dicho supuesto excepcional.

La prima de no absentismo para el año 2023 será de:

- 543 € brutos anuales para aquellas personas que su absentismo haya sido del 0%
- 400 € brutos anuales para aquellas personas que su absentismo está entre el 0'1% y el 1%
- 271 € brutos anuales para aquellas personas que su absentismo está entre el 1,1% y el 1,5%
- 150 € brutos anuales para aquellas personas que su absentismo está entre el 1,51% y el 2%

Para el resto de los años de vigencia del presente pacto, este plus se actualizará en el mismo porcentaje que los salarios, según el artículo 19 de este Convenio.

Para tener derecho al plus de no absentismo, el absentismo de la totalidad de la plantilla afectada por este artículo no podrá ser superior al 2%.

El sistema funciona de igual forma, ya sea por cualquiera de los indicadores que generan absentismo. Para ello se debe de contar con la voluntad de la persona trabajadora individualmente y del acuerdo colectivo, las herramientas de gestión, para controlar este absentismo serán:

- Facilidades para ampliar permisos retribuidos
- Permisos retribuidos nuevos.

Se dará prioridad a la recuperación de horas de absentismo no justificado frente a generar horas de flexibilidad.

Los días para la recuperación de horas de absentismo se fijarán entre la empresa y el afectado o afectada, llegando a un acuerdo entre ambas partes.

El pago se realizará en la nómina de octubre de cada año.

- Plus combinado

Se excluye de la aplicación de lo contenido en este artículo al personal que tenga asignados variables SGMBO y PMBO.

En dicho plus intervienen 3 factores a partes iguales de hasta 250 euros por factor, pudiendo alcanzarse para el año 2023 un total de 750 € Brutos Anuales; es decir, si se cumple una o dos de las partes, se percibiría 1 o 2 terceras partes del plus combinado.

Los tres factores de este plus quedarán definidos por parte de la Dirección en base a los siguientes parámetros:

- Productividad 33%
- Calidad 33%
- Seguridad 33%

El pago de este plus se realizaría en la nómina de enero del año siguiente.

- Plus de Pernoctación

Todo el personal afectado por el presente Convenio que ocupe los puestos de Operarios de Producción, Almaceneros, Operarios de Soporte Ingeniería, Operarios de Soporte Pruebas, Encargado de Producción, Jefes de Equipo e Inspectores de Calidad, cuando tenga que pernoctar fuera de su domicilio, cobrará un plus de pernoctación de 13,40 € brutos, por noche para el año 2023.

Cuando se esté percibiendo el complemento internacional, no se abonará plus de pernoctación, por encontrarse incluido en dicho complemento.

- Comida:

La Empresa proporcionará el derecho al complemento de comida a todas las personas trabajadoras de gestión, de lunes a viernes. Exceptuando días de vacaciones, permisos retribuidos, excedencia, bajas por enfermedad común, accidente no laboral, accidente laboral o enfermedad profesional, cuando se viaje a gastos pagados u otros escenarios en los que se considere que el trabajador no está desarrollando su actividad profesional.

La ayuda será del importe del restaurante concertado por la Empresa y se percibirá mediante tarjeta Sodexo.

Para el resto del personal que a petición de la Empresa deba extender su jornada en al menos dos horas, la Empresa proporcionara el derecho a comida.

Artículo 22. SGMBO

Se establece una retribución variable anual según política de SGMBO de la



Compañía (Gestión por Objetivos de Gamesa) común con un público mínimo del 10% para las personas definidas o catalogadas por la Empresa como personal de gestión.

Artículo 23. Horas Extraordinarias

Ante la necesidades organizativas o productivas de carácter estructural, la Empresa podrá optar por la realización de horas extraordinarias de carácter voluntario.

El importe de la hora extraordinaria para todos los grupos para el año 2023 será de 30 euros brutos euros/hora.

Nadie podrá superar el tope de 80 horas extras anuales.

El importe previsto en el presente artículo quedará fijo e inalterado durante la vigencia del Convenio, por lo que no se actualizará en el mismo porcentaje que los salarios.

Artículo 24. Kilometraje

Como norma general, se priorizará el uso de vehículos facilitados por la compañía. De forma excepcional y siempre que sea indispensable, se utilizará el vehículo particular previa autorizaciónde la Empresa.

En este caso se pagará el kilometraje a razón de 0,40 € / km, con fecha efecto 01-01-2023 y dicho importe se actualizará anualmente con los incrementos establecidos en convenio.

CAPÍTULO VII. FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.

Artículo 25. Formación

La Empresa fomentará la formación de todas las personas trabajadoras, para la consecución de todos los objetivos internos.

Se asegurará la formación necesaria en caso de cambios de funciones o puesto.

Las personas trabajadoras podrán plantear al/la responsable del departamento todas las acciones formativas que consideren necesarias para el correcto desempeño de su trabajo, valorando la Empresa la necesidad o no de dicha formación y su inclusión en el plan de formación.

Artículo 26. Planes de Formación

La Empresa elaborará, con sus necesidades formativas, un Plan de Formación anual que presentará al Comité de Empresa.



Se creará un procedimiento de detección de necesidades formativas para toda la plantilla a partir del cual se confeccionará el Plan de Formación anual.

Semestralmente se hará un seguimiento del Plan de Formación y su avance en una reunión alejado entre la Empresa y la R. Social.

Dado el carácter tecnológico de la Compañía se priorizará la formación técnica que la Empresa crea necesaria para determinados colectivos, así como la formación en PRL.

En la medida de lo posible y dependiendo de las circunstancias de la compañía, se marcará como objetivo, que la formación técnica represente al menos el 50% de la formación anual de la persona trabajadora.

CAPÍTULO VIII. SALUD LABORAL

Artículo 27. Prevención de Riesgos Laborales

La Empresa tiene dentro de sus objetivos básicos y prioritarios la protección de la seguridad y salud de los empleados.

Por tal motivo, la Empresa garantizará la seguridad y salud de los/las empleados/as en todos los aspectos relacionados con el trabajo y adoptará las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, planificación de actividades preventivas, información y formación a los trabajadores, vigilancia de la salud y resto de actividades recogidas en la legislación vigente.

La empresa se compromete, al menos una vez al año, a realizar a todas las personas trabajadoras mayores de 40 años que así lo deseen, las siguientes pruebas médicas para la detección precoz de cáncer:

- Antígeno CA125 (mujeres)
- Antígeno CA15.3 (hombres)
- Antígeno PSA (hombres)
- Antígeno Carcinoembrionario (hombres y mujeres)
- Mamografía (mujeres).

CAPÍTULO XI. BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 28. Seguro Colectivo

La empresa contratará una póliza de seguro que garantice a las trabajadoras y a los trabajadores o, en caso de fallecimiento de éstos, a sus herederos, la percepción de un capital asegurado de 45.000 euros para los casos de:

- Fallecimiento por accidente laboral o enfermedad profesional.
- Incapacidad permanente total por accidente laboral o enfermedad profesional (*)
- Incapacidad permanente absoluta por accidente laboral o enfermedad profesional (*)
- Gran invalidez por accidente laboral o enfermedad profesional (*)

- Incapacidad permanente parcial por accidente laboral o enfermedad profesional (*)(**)

(*) Coberturas no acumulativas

(**) Según se establece en las condiciones generales de la póliza.

Artículo 29. Complemento I.T.

Para los empleados catalogados como personal de gestión, en los casos de Incapacidad Temporal por Enfermedad Común o Accidente No Laboral, así como Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional, la Empresa complementará la prestación obligatoria con la cantidad necesaria para garantizar el importe equivalente al 100% de su retribución fija bruta, desde el primer día.

Artículo 30. Gamesa Flex

Todo el personal afectado por el presente Convenio podrá beneficiarse de los servicios ofrecidos por este servicio.

Artículo 31. Actividades Sociales

La Empresa se compromete a llevar a cabo actividades sociales para fomentar el compañerismo y potenciar el sentimiento de pertenencia.

CAPÍTULO XII. ACCIÓN SINDICAL

Artículo 32. Principios Generales

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

- * Participación de las personas trabajadoras en las cuestiones de interés laboral a través de sus órganos de representación sindical y unitaria.
- * 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 la Empresa.

Dentro de este marco general de actuación, las relaciones entre la representación 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 33. Acción Sindical

La acción sindical en Gamesa Electric Valencia se gestionará por los sindicatos legalmente constituidos (los Sindicatos) pudiendo estos constituir secciones 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 34. De los Sindicatos

De los Sindicatos referidos al umbral de representatividad e implantación en Gamesa Electric Valencia del ámbito del Convenio Colectivo presente.

A efectos de coordinar las relaciones laborales, 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 la Empresa y los trabajadores y trabajadoras, 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 la Empresa y la mayoría de la representatividad que ostenten las referidas representaciones sindicales, vincularán a la totalidad de la plantilla de la Empresa del centro de trabajo afectado.

Los Sindicatos que no cumplan las condiciones establecidas para la debida representatividad e implantación en la Empresa 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 35. De los delegados sindicales, de personal y Comité de empresa

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, 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 tuvieran 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 36. Afiliados

A solicitud de las personas trabajadoras afiliadas a los sindicatos, Gamesa Electric Valencia 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, 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. La Empresa efectuará tales descuentos, salvo indicación en contrario durante el periodo de un año.

Artículo 37. Derechos de información y consulta, Competencias y Garantías de los miembros del Comité de empresa y/o delegados de personal

Los derechos de información y consulta y competencias de los miembros del Comité de empresa y/o los delegados de personal 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 del Comité de Empresa y/o los Delegados de Personal disfrutarán de las garantías, legalmente establecidas en los artículos 68 y concordantes del Estatuto de las personas Trabajadoras, complementadas con lo previsto en los apartados siguientes:

- a) La Dirección de la Empresa pondrá a disposición del Comité y delegados sindicales 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 el ámbito funcional del presente Convenio coexisten asimismo los miembros del Comité de Empresa y/o



Delegados de Personal, y delegados sindicales, el local que se habilite será de utilización conjunta por todos los miembros del Comité y/o Delegados de Personal y delegados sindicales. 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/o los delegados de personal y delegados sindicales deberán preavisar con la antelación suficiente a la dirección de la empresa, 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 expedientecontradicitorio, en el que serán oídos además del interesado, el Comité de Empresa al que pertenezcan o, en su caso, delegados de personal de ese centro de trabajo.
- d) Asimismo, los miembros del Comité de empresa y/o delegados de personal no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón, al desempeño de surepresentación.

CAPITULO XIII DISPOSICIONES ADICIONALES

Artículo 38. Aplicación y vinculación a la totalidad

Las condiciones aquí pactadas forman un todo único e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, se consideran globalmente, por lo que no cabe su aplicación parcial.

Artículo 39. Normas supletorias

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Valencia vigente y en las disposiciones legales de general aplicación que estén vigentes en cada momento.

Si algún artículo entrase en contradicción con el Convenio Colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Valencia vigente, tendrá validez la norma que sea más beneficiosa para la persona trabajadora, aplicándose para su determinación las reglas del principio de norma más favorable.

CAPITULO XIV. DISPOSICIÓN FINAL Y DEROGATORIA

Este Convenio se interpretará y aplicará conforme a la legislación vigente en cada momento, por lo que las partes se comprometen a ajustar su interpretación y contenido a la normativa existente en cada momento, si resultare necesario.

Artículo 40. DISPOSICIÓN DEROGATORIA.

El presente Convenio sustituye a todos los pactos o acuerdos suscritos entre la representación de los trabajadores referidos a las materias contenidas en el presente Convenio, los cuales quedan derogados.

Por tanto, a partir de la entrada en vigor de este Convenio, las condiciones laborales de la plantilla se regirán por lo dispuesto en él, así como por las demás normas que resulten de obligado cumplimiento.

Artículo 41. PAZ SOCIAL

Las personas trabajadoras junto con la Empresa se comprometen a mantener la Paz Social durante la vigencia de este convenio.

En Benisanó a 16 de diciembre de 2022

