

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

4799 *Resolución de 23 de marzo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Enercon Windenergy Spain, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Enercon Windenergy Spain, S.L., (Código de Convenio n.º 90100702012012) que fue suscrito con fecha 12 de enero de 2012, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el comité de empresa y delegados de personal 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 el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero:

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo:

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado

Madrid, 23 de marzo de 2012.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE ENERCON WINDENERGY SPAIN, S.L.

CAPÍTULO I

Extensión y ámbito del I Convenio colectivo de Enercon Windenergy Spain, S.L.

Artículo 1. *Ámbito personal.*

El I Convenio Colectivo de Enercon Windenergy Spain, S.L. (en adelante, el «CC de EWS») será de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios mediante una relación laboral ordinaria en Enercon Windenergy Spain, S.L. (en adelante, «EWS» o la «Empresa»).

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

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

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

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

En el plazo de un mes a partir de la recepción de esa comunicación deberá constituirse la comisión negociadora del convenio colectivo y en el plazo de quince días a contar

desde la constitución de la comisión negociadora deberá producirse el inicio de la negociación del nuevo convenio colectivo.

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

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El CC de EWS regirá en todos los centros de trabajo y dependencias de la Empresa ubicada en cualquier parte del territorio del Estado Español en que aquélla desarrolle sus actividades empresariales.

Artículo 4. *Coordinación normativa.*

En lo no previsto por el articulado del presente Convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás Disposiciones Generales que resulten de aplicación.

Artículo 5. *Absorción y compensación.*

El contenido del CC de EWS constituye un todo unitario, global e indivisible y su conjunto absorbe y compensa todas las condiciones laborales que hasta la fecha han venido aplicándose en la Empresa.

Las condiciones acordadas en el CC de EWS, igualmente, compensarán y absorberán cualquier mejora que en el futuro pueda establecerse, sea cual fuere su origen.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 6. *Principios generales de organización del trabajo.*

La organización del trabajo, respetando la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la Empresa un nivel adecuado de productividad basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Artículo 7. *Categorías profesionales.*

La Empresa cuenta con dos áreas funcionales diferenciadas:

(i) El área funcional de trabajadores de campo: formada por aquellos trabajadores que desarrollan funciones relacionadas con las actividades técnicas y que prestan sus servicios en los diferentes centros de producción de energía eólica ya sea de forma fija o de forma itinerante; y

(ii) El área funcional de trabajadores de oficina: formada por el personal que desarrolla funciones propias de administración y gestión.

De acuerdo con esta diferenciación, a continuación se incluye un listado de categorías profesionales y puestos de trabajo:

Categorías

Supervisores Regionales.
Asistentes de dirección.
Oficiales de PRL.

Asistentes de Administración y Finanzas:

- Nivel 0 (Auxiliar).
- Nivel 1 (Oficial de 2.^a).
- Nivel 2 (Oficial de 1.^a).
- Nivel 3 (Resp. de área).

Asistentes Técnicos:

- Nivel 0 (Auxiliar).
- Nivel 1 (Resp. de función).
- Nivel 2 (Resp. de área).

**Formadores y Controladores de Calidad.
Almacenista.****Personal de mantenimiento y puesta en marcha:**

- Nivel 0 (Auxiliar).
- Nivel 1 (Oficial de 3.^a).
- Nivel 2 (Oficial de 2.^a).
- Nivel 3 (Oficial de 1.^a).

Personal de Montaje:

- Nivel 0 (Auxiliar).
- Nivel 1 (Oficial de 3.^a).
- Nivel 2 (Oficial de 2.^a).
- Nivel 3 (Oficial de 1.^a).
- Nivel 4 (Jefe de equipo).

**Supervisor de proyecto en campo.
Personal temporal de vacaciones (Auxiliar).**

En el caso de que por razones técnicas, organizativas o productivas fuese necesario ampliar o desarrollar las anteriores categorías, la Empresa incluirá las nuevas categorías profesionales sin menoscabo de la dignidad de los trabajadores y sin perjuicio de su formación y promoción profesional.

Artículo 8. *Circulación de trabajadores en los distintos centros de trabajo de EWS.*

Como consecuencia de los servicios que presta la Empresa, la gran mayoría del personal de campo de EWS presta sus servicios en centros de trabajo móviles o itinerantes, si bien administrativamente dependen del centro de trabajo de Valencia.

Asimismo, dentro del personal técnico de mantenimiento, existen trabajadores asignados a un centro de trabajo específico- Ello no obstante y siempre que concurren razones técnicas, organizativas o productivas los trabajadores de EWS asignados a un centro de trabajo específico podrán ser asignados, temporal o definitivamente, a otro centro de trabajo de la Empresa o de su ámbito de actividad. Si existieran horarios de trabajo o calendarios diferentes, el trabajador desplazado deberá cumplir los horarios o calendarios vigentes en el centro de trabajo de destino.

CAPÍTULO III**Ingreso y formación del personal****Artículo 9. *Período de prueba.***

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado en la siguiente escala:

- Personal técnico titulado, 6 meses.

Personal técnico no titulado, 3 meses.
Personal administrativo, 3 meses.

Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la Empresa.

La situación de incapacidad temporal o cualquier otro tipo de suspensión del contrato de trabajo que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo, que se reanuda a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

Artículo 10. *Formación.*

Ambas partes consideran de la máxima importancia la formación del personal para posibilitar la eficacia en el desempeño de los puestos, su permanente adecuación profesional a los cambios organizativos y tecnológicos y potenciar sus expectativas de promoción y desarrollo profesional.

La Empresa facilitará los medios precisos al efecto y, por su parte, los trabajadores aceptan el compromiso de adquirir los conocimientos y destrezas necesarios para actualizar su competencia profesional, tanto en el ámbito de la especialidad de su puesto de trabajo, como en el de las especialidades conexas. Para ello, se comprometen a acudir a los cursillos que se organicen, tanto interna como externamente, a tales fines.

Los cursillos formativos a los que se alude en el anterior párrafo tendrán una duración máxima anual de 40 horas que se abonarán como horas de formación pero no tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo a los efectos del cómputo de la jornada máxima anual.

CAPÍTULO IV

Jornada y vacaciones

Artículo 11. *Jornada anual.*

La jornada de trabajo anual para los años 2012, 2013, 2014 y 2015 será de 1.800 horas.

El tiempo de trabajo a efectos de cómputo de jornada se iniciará para el personal técnico al comienzo efectivo de la prestación de servicios en los centros de producción de energía eólica y en las bases de mantenimiento. Caso de que dicho comienzo de la prestación de servicios tenga lugar en una base de mantenimiento, oficina o centro de producción de energía eólica no asignado como habitual al trabajador por la empresa, el tiempo adicional se reportará con los códigos «home-wec» u «hotel-wec» según el caso y se compensarán como tiempo de disponibilidad.

No computará como trabajo efectivo para el cómputo de jornada los períodos de tiempo en los que los trabajadores no puedan prestar efectivamente sus servicios como consecuencia de las malas condiciones climatológicas u otras causas impredecibles de proyecto. Estos tiempos se reportarán por los trabajadores con el código «waiting time» y se compensarán como tiempo de disponibilidad.

La jornada y horarios de EWS se desarrollan en el Anexo I al Convenio de EWS.

Artículo 12. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales serán de 23 días laborables. Los trabajadores podrán disfrutar de un día más de vacaciones al año por cada trienio de antigüedad, hasta un máximo de 26 días laborables de vacaciones al año.

Las vacaciones anuales serán disfrutadas dentro del año natural en el que han sido generadas. No obstante, EWS podrá permitir que los trabajadores tomen días de vacaciones no disfrutadas durante los tres primeros meses del año inmediatamente posterior al de su devengo.

CAPÍTULO V

Retribuciones

Artículo 13. *Estructura salarial.*

La estructura salarial del convenio de EWS es la siguiente:

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

La estructura salarial de EWS se desarrolla en el Anexo II al Convenio de EWS.

Las eventuales actualizaciones salariales se regirán por lo dispuesto en el Anexo III del Convenio de EWS.

CAPÍTULO VI

Beneficios sociales

Artículo 14. *Seguro colectivo de vida y accidentes.*

La Empresa mantendrá el seguro colectivo de vida y accidentes en las condiciones recogidas en el Anexo IV. A efectos de determinar en cada caso la contingencia protegida por este seguro, se estará a la calificación que otorguen los organismos competentes de la Seguridad Social.

Sólo se tendrá derecho a estos seguros mientras se permanezca en situación de alta en la Empresa, salvo los períodos de baja transitoria por agotamiento de incapacidad temporal (espera de calificación) y por excedencias, tanto la forzosa como la debida a razones de conciliación de la vida familiar y laboral.

La Empresa asumirá, a su cargo, el pago de las primas por este Seguro, descontada la cuota que corresponde al trabajador.

Artículo 15. *Seguro asistencia sanitaria.*

La Empresa contratará para sus trabajadores, como complemento a la acción protectora de la Seguridad Social, una asistencia sanitaria adicional a través de una o varias compañías aseguradoras privadas, designadas y concertadas por la Empresa.

Las prestaciones sanitarias serán las incluidas en las pólizas actuales, que se adjuntan a este convenio como Anexo, sin que estén comprendidas otras prestaciones no estrictamente sanitarias, de carácter complementario.

Tendrán derecho a ser dados de alta como asegurados en la póliza que se instrumente para esta finalidad, a propuesta de la Empresa, y sin responsabilidad subsidiaria de ésta, el titular y los beneficiarios que tengan derecho a estar incluidos en la Seguridad Social como tales, según la normativa actual vigente y formen parte de su unidad familiar, quedando excluido el cónyuge divorciado.

La prima de todos los trabajadores de EWS será a cargo íntegro de la Empresa y la de sus beneficiarios serán a cargo y por cuenta del titular.

Artículo 16. *Mejora de las prestaciones durante la situación de Incapacidad temporal.*

Durante los dos primeros períodos de incapacidad temporal por año, y con el límite máximo de 30 días por año natural, la Empresa complementará hasta el 100% del Salario Base, las prestaciones por incapacidad temporal que reciban los trabajadores.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 17. *Faltas.*

Los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador, tendrán la consideración de faltas que, atendiendo a su gravedad y culpabilidad, se clasifican en:

- (i) Leves.
- (ii) Graves.
- (iii) Muy graves.

Artículo 18. *Faltas leves.*

Serán consideradas como faltas leves las siguientes:

1. El incumplimiento de la puntualidad en la asistencia al trabajo de hasta tres veces en un mes por tiempo inferior a 30 minutos, sin la debida justificación.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivos justificados, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
3. El abandono del servicio, sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo se causare perjuicio de alguna consideración a la Empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeños descuidos en la conservación del material.
5. No atender al público con la diligencia y corrección debidas.
6. Obtener en una de las evaluaciones periódicas de rendimiento y calidad realizadas periódicamente por la Empresa («Service Quality Assurance Evaluation») una puntuación inferior a 5.
7. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como falta muy grave.

Artículo 19. *Faltas graves.*

Serán consideradas como faltas graves las siguientes:

1. El incumplimiento no justificado de la puntualidad en la asistencia al trabajo en más de tres veces en un mes, por tiempo inferior a 30 minutos, sin la debida justificación.
2. Faltar un día al trabajo durante un período de treinta días sin causa que lo justifique.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social a las retenciones fiscales. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante la jornada de trabajo.
5. La desobediencia a las órdenes de trabajo. Cuando de ello se derivase perjuicio notorio para la Empresa o peligro de avería de las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

6. Simular la presencia de otro trabajador, alterando lo dispuesto por la normativa de registro y control de entrada y salida al trabajo.

7. La negligencia o desidia en el trabajo.

8. La imprudencia en el desempeño del trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

9. Obtener, dos veces consecutivas, en las evaluaciones periódicas de rendimiento y calidad realizadas periódicamente por la Empresa («Service Quality Assurance Evaluation») una puntuación inferior a 5.

10. Las derivadas de lo previsto en la causa cuarta de las faltas leves.

11. La reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.

12. La falta de respeto y consideración debidos a los compañeros, clientes, proveedores y, en general, cualesquiera terceros con los que se relacione como consecuencia del desempeño de sus funciones.

13. La presentación con más de 5 días de retraso de reportes de trabajo, formularios de dietas o de kilometraje, justificantes de gastos mensuales, partes de baja, solicitud de vacaciones y solicitud de compensaciones y de licencias.

Artículo 20. *Faltas muy graves.*

Serán consideradas como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de 10 incumplimientos de puntualidad no justificados en la asistencia al trabajo, cometidos en un período de seis meses o de 20 durante un año.

2. Faltar dos o más días al trabajo durante un período de 30 días sin causa que lo justifique.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. El falseamiento o no presentación de reportes de trabajo, formularios de dietas o de kilometraje, justificantes de gastos mensuales, partes de baja, solicitud de vacaciones y solicitud de compensaciones y de licencias.

5. Realizar, sin el oportuno permiso por escrito, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para usos propios útiles o herramientas de la Empresa, incluyendo correo electrónico, internet u otras herramientas informáticas, si no se cuenta con autorización por escrito de EWS, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

6. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquiera otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o durante el trabajo en cualquier lugar.

7. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, materiales, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.

8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa.

10. Revelar a elementos extraños a la Empresa datos confidenciales de EWS.

11. Dedicarse a actividades contrarias a los intereses de la Empresa o que pudieren incidir en menoscabo del buen nombre o imagen de la misma.

12. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los clientes, jefes, compañeros de trabajo y subordinados o a sus familiares, como consecuencia de la relación laboral.

13. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

14. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

15. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

16. Obtener, tres veces consecutivas, en las evaluaciones periódicas de rendimiento y calidad realizadas periódicamente por la Empresa («Service Quality Assurance Evaluation») una puntuación inferior a 5.

17. El originar frecuentes e injustificadas riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo.

18. Las derivadas de lo previsto en las causas cuarta y octava de las faltas leves y en la tercera, sexta y novena de las faltas graves.

19. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un semestre.

Artículo 21. Sanciones.

1. Por faltas leves.

(i) Amonestación.

(ii) Suspensión de empleo y sueldo hasta de 2 días.

2. Por faltas graves.

(i) Suspensión de empleo y sueldo de 3 hasta 15 días.

3. Por faltas muy graves.

(i) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días.

(ii) Traslado a otro centro de trabajo en distinta localidad, sin derecho a indemnización alguna.

(iii) Despido.

CAPÍTULO VIII

Derechos sindicales

Artículo 22. Representación de los trabajadores en el ámbito de la Empresa.

Las representaciones de los trabajadores de los miembros de Comité de Empresa y Delegados de Personal, están constituidos a nivel de Empresa en Comité Intercentros, como interlocutores válidos a fin de servir de cauce de estudio y resolución de todas aquellas materias competencia propia de los Comités de Centro o Delegados de Personal, cuando excedan su ámbito por ser cuestión que afecte a más de un centro de trabajo, y deban ser tratados con carácter general. Se incluye la de negociar todo lo referente al Convenio Colectivo y sus posibles modificaciones posteriores, en su caso, como puede ser entre otras, la estructura salarial.

El Comité Intercentros estará formado por nueve miembros, designados de entre los distintos miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, guardando la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente.

El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores.

Artículo 23. Garantías.

Los Delegados o miembros de los Comités de Empresa gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. Información.

Los sindicatos con representación en la empresa podrán remitir información a sus delegados de personal o comités a fin de que ésta sea distribuida, fuera de horas de trabajo, y sin que, en todo caso, se pueda interrumpir el normal desarrollo de la actividad productiva.

Estos sindicatos podrán insertar comunicaciones en el tablón de anuncios existente en cada centro, entregando copia de las mismas a la dirección o titular del centro a los solos efectos informativos.

CAPÍTULO IX

Varios

Artículo 25. *Aplicación de la Ley Orgánica 3/2007.*

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo, asumen el compromiso de promoción del principio de igualdad de oportunidades en el trabajo, a tal efecto y en la medida de lo posible, se promoverán prácticas y conductas encaminadas a favorecer la igualdad y la conciliación de la vida laboral y familiar y evitar cualquier situación de discriminación de las empleadas y/o empleados, por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas políticas o religiosas, afiliación o no a un sindicato, por razones de lengua, disminuciones físicas o psíquicas o sensoriales respecto de las personas que se hallaren en condiciones de aptitud para desarrollar el trabajo o tareas de que se trate.

Artículo 26. *Aplicación artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.*

En los casos previstos en el artículo 85.3.c) del Estatuto de los Trabajadores y en caso de discrepancia manifiesta y real o no alcanzarse un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de aplicación general y directa que se establezcan en los acuerdos interprofesionales previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, y en defecto de aquéllos, someter las discrepancias a un procedimiento de mediación ante la FUNDACIÓN SIMA, de acuerdo con lo dispuesto en el ASEC.

Disposición final primera. Constitución de la comisión paritaria

Para vigilar el cumplimiento del convenio y con el fin de interpretarlo cuando proceda, se constituirá una comisión paritaria en el plazo máximo de quince días a partir de su entrada en vigor.

Esta comisión desempeñará funciones de arbitraje y conciliación, previas a la vía jurisdiccional, para resolver cuantas cuestiones generales surjan como consecuencia de la aplicación del presente convenio.

La comisión paritaria estará formada por tres representantes de la dirección de la Empresa y tres miembros de la representación legal de los trabajadores/as.

Sin perjuicio de lo anterior, las decisiones se tomarán considerando que cada una de las dos representaciones, cualquiera que sea el número de los vocales presentes, tiene un voto.

Todos los representantes deberán ser nombrados, si fuera posible, de entre aquellos que formaron parte en su momento de la comisión negociadora del convenio colectivo.

La comisión paritaria recibirá cuantas consultas sobre la interpretación del convenio se le formulen a través de la empresa o de la representación de los trabajadores/

Serán funciones de la Comisión Paritaria:

1. Las previstas en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores,
2. La interpretación del presente CC de EWS,
3. La vigilancia y cumplimiento de lo pactado,
4. Cuanto se le encomiende en el presente CC de EWS, y
5. Las que decidan, posteriormente, las partes firmantes del CC de EWS y le encomiende la Ley.

ANEXO I

Jornada y horario laboral

I.1 Horario de trabajo.

Los trabajadores cumplirán el horario laboral establecido, siendo ellos los que, con la necesaria aprobación de su supervisor, determinarán el comienzo y el final de su jornada laboral diaria, dentro del margen horario establecido a continuación.

Para el personal de campo, el margen horario de trabajo efectivo será desde las 6 horas hasta las 21:30 horas. Este margen horario podrá variarse justificadamente a propuesta del jefe del equipo y con la aprobación del responsable de departamento correspondiente.

Para el personal de oficina, los siguientes horarios serán de presencia obligatoria:

- a) Para los trabajadores a jornada completa, la presencia será obligatoria entre las 9 horas y las 13 horas y entre las 15 horas y las 16 horas, de lunes a viernes, y entre las 9 horas y las 12 horas los días 24 y 31 de diciembre.
- b) Para los trabajadores a tiempo parcial, la presencia será obligatoria entre las 9 horas y las 12 horas, o entre las 14 horas y las 17 horas.

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.

Entre las 13:00 horas y las 15:00 horas, los trabajadores disfrutarán de una pausa de al menos media hora. En casos excepcionales, y con motivo de realizar gestiones personales, dicha pausa podrá prolongarse hasta dos horas, siempre y cuando se cuente con la autorización de la Empresa. Esta pausa no será considerada, en ningún caso, como tiempo efectivo de trabajo a los efectos del cómputo de jornada máxima anual.

Los trabajadores de oficina deben coordinar su horario de tal forma que en todos los departamentos se asegure la prestación de los servicios 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.

I.2 Jornada flexible para los trabajadores de campo.

Dado el carácter de los servicios que presta la Empresa, se establece para los trabajadores de campo un sistema de jornada flexible.

La jornada flexible puede, excepcionalmente, comprender jornadas diarias irregulares superiores a 9 horas de trabajo efectivo, siempre y cuando se respete tanto un descanso entre jornadas de 12 horas ininterrumpidas, como un descanso de media hora cada seis horas consecutivas de trabajo efectivo.

La jornada flexible puede comprender jornadas total o parcialmente nocturnas.

La realización de jornadas de trabajo efectivo superiores a 8 horas y la realización de jornadas de trabajo efectivo en fines de semana o días festivos deberá ser aprobada previamente por los supervisores correspondientes.

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.

Los periodos en los que se concretará la compensación horaria establecida en el pacto anterior serán mutuamente acordados entre el trabajador y su supervisor, teniendo en consideración tanto la conciliación de la vida personal y familiar, 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. Para poder ser beneficiarios de esta medida los empleados de campo deberán haber obtenido una evaluación media anual de calidad igual o superior a 7 puntos.

Para compensar esta flexibilidad en los días festivos o de fin de semana, los trabajadores recibirán un incentivo en concepto de plus de actividad.

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

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

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

1.3 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 los 365 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.

1.4 Sistema de guardias de los trabajadores de campo.

Los periodos de guardia son una parte esencial de los trabajos de mantenimiento de los parques eólicos. Para garantizar la realización de reparaciones urgentes o actuaciones preventivas con objeto de evitar daños en los aerogeneradores, y para asegurar el suministro eléctrico a los clientes 24 horas al día, los periodos de guardia serán obligatorios para los técnicos de mantenimiento y supervisores regionales de mantenimiento, que estarán obligados a responder a las llamadas de sus supervisores y a incorporarse a la prestación de servicios durante dichos periodos.

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.

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

Las guardias se realizarán con horario de 8 horas a 22 horas. Asimismo, si concurren razones de probada necesidad, podrá fijarse un segundo horario de guardias entre las 22 horas y las 8 horas.

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

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

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

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

II.1.1.2 Complementos Mayorantes.

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

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

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

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

Una vez publicada la ETCL del último trimestre de cada año, EWS procederá a actualizar las compensaciones correspondientes a cada región con efectos de 1 de enero del año entrante, tomando como base la región a la que le corresponda un menor coste laboral según la ETCL. Los trabajadores de la región con menor coste laboral según la ETCL no percibirán compensación por este concepto.

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

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

Requisitos formativos del puesto de trabajo:

Educación obligatoria: 0,00%.

Formación profesional: +5,00%.

Grado universitario:

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

Máster universitario:

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

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

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

Trabajadores a los que se coordina:

Menos de 10 trabajadores:

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

De 10 a 30 trabajadores:

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

Más de 30 trabajadores:

Sólo aplicable a Supervisor de Proyecto en Campo y Asistente Técnico: +15,00%.

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

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

Experiencia en el puesto de trabajo:

Contrato de formación: -7,50%.

En formación (menos de año y medio): +0,00%.

Formado: +12,50%.

Experto (más de 4 años): +25,00%.

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 la EWS considere oportunas para demostrar el conocimiento del idioma o ambas cosas.

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

Complemento de idiomas:

Domina sólo Castellano: 0,00%.

Domina Castellano e Inglés: +5,00%.

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

II.1.2 Pluses salariales:

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

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

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

b) Plus jefe de equipo: Los jefes de equipos 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 5 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 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:

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, siguiendo, en cada

caso, los procedimientos que legalmente fueran exigibles. El comité de empresa deberá ser informado de estos cambios y de su motivación con al menos un mes de antelación.

d) Plus guardia: El plus de guardia se ajustará a lo previsto en el Anexo I de este Convenio para el sistema de guardias de trabajadores de campo, devengándose por los días en que efectivamente se esté de guardia. Su cuantía será, en el caso de los técnicos de mantenimiento, de 25 € por día festivo o de fin de semana en que el trabajador haya permanecido de guardia.

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

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

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

II.1.3 Gratificación extraordinaria por evaluación del desempeño.

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

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

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

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

Tabla Salarial

Categorías	Base de cálculo 2011
Supervisores Regionales	21.178,58 €
Asistentes de dirección.	20.257,78 €
Oficiales de PRL.	21.178,58 €
Asistentes de Administración y Finanzas:	
Nivel 0 (Auxiliar)	13.812,11 €
Nivel 1 (Oficial de 2.ª)	15.653,74 €
Nivel 2 (Oficial de 1.ª)	17.034,95 €
Nivel 3 (Resp. de área).	20.718,18 €
Asistentes Técnicos:	
Nivel 0 (Auxiliar)	17.495,35 €
Nivel 1 (Resp. De función)	20.257,78 €
Nivel 2 (Resp. de área).	21.748,69 €
Form. y Contr. de Calidad.	23.020,20 €
Almacenista	17.495,35 €

Categorías	Base de cálculo 2011
Personal de mantenimiento y puesta en marcha:	
Nivel 0 (Auxiliar)	16.114,14 €
Nivel 1 (Oficial de 3.ª)	16.574,54 €
Nivel 2 (Oficial de 2.ª)	17.034,95 €
Nivel 3 (Oficial de 1.ª)	17.495,35 €
Personal de Montaje:	
Nivel 0 (Auxiliar)	15.666,51 €
Nivel 1 (Oficial de 3.ª)	16.114,14 €
Nivel 2 (Oficial de 2.ª)	16.574,54 €
Nivel 3 (Oficial de 1.ª)	17.034,95 €
Nivel 4 (Jefe de equipo)	ver II.1.2.b
Supervisor de proyecto en campo	19.567,17 €
Personal temporal de vacaciones (Auxiliar)	15.666,51 €

Factores mayorantes base:

Personal coordinado:

Menos de 10 trab.: +5,00%.
De 10 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 de formación: -7,50%.
En formación (menos de año y medio): +0,00%.
Formado: +12,50%.
Experto (más de 4 años): +25,00%.

Idiomas extranjeros de trabajo en ENERCON:

Domina solo Castellano: 0,00%.
Domina además Inglés: +5,00%.
Domina además Inglés y Alemán: +10,00%.

Mayoración por región 2012:

Andalucía: +5,75%.
Aragón: +6,21%.
Asturias: +7,31%.
Balears: +12,47%.
Canarias: +0,00%.
Cantabria: +3,25%.
Castilla y León: +5,73%.
Castilla-La Mancha: +3,89%.
Cataluña: +22,57%.
Comunitat Valenciana: +5,72%.

Extremadura: +0,60%.
Galicia: +0,88%.
Madrid: +32,74%.
Murcia: +2,93%.
Navarra: +19,56%.
País Vasco: +33,88%.
Rioja: +6,02%.
Trabajo desde casa: MR / 3.

II.2 Gastos de locomoción, manutención y estancia

No se pagarán dietas por desplazamientos breves que impliquen una duración inferior a 8 horas de desplazamiento salvo en el caso de equipos de guardia que deban incorporarse al trabajo en fines de semana o festivos y el desplazamiento comprenda la totalidad de la franja horaria de la comida de 12:00 a 15:00 horas.

Sólo se pagarán dietas para cubrir gastos de manutención para viajes de trabajo domésticos o internacionales para compensar los gastos asumidos directamente por los trabajadores.

El criterio decisivo para calcular las dietas es el periodo de tiempo durante el cual el empleado se encuentra fuera de su centro de trabajo habitual. Esto significa que la cantidad completa por dieta diaria sólo puede reclamarse si existe una ausencia de 24 horas de duración. Para desplazamientos de una duración menor de 24 horas, se aplicarán las cantidades fijas que aparecen más adelante en la tabla de países.

En el caso de trabajadores de campo operando en los parques habituales, se deben aplicar las cantidades fijas que aparecen para España en la tabla de países.

En el caso de un viaje internacional que dure varios días, se pagará la dieta internacional para el último destino alcanzado antes de la media noche en hora local. Por lo que respecta al día durante el cual el empleado regresa a casa, se pagará la dieta internacional para el último destino internacional en el cual el empleado llevó a cabo sus obligaciones.

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 y los costes originados son satisfechos por esa tercera persona. En tales casos, la dieta se verá reducida o excluida, con la excepción de los casos puntuales en que la Gerencia realice o apruebe expresamente realizar una invitación a empleados de los equipos de técnicos de montaje, mantenimiento o puesta en marcha, como recompensa por su labor y dentro de los límites establecidos en la política retributiva de la compañía.

Las tarifas fijas se reducirán del modo siguiente: para la comida, 40% de la tarifa fija; para la cena, 40% de la tarifa fija; para el desayuno, 20% de la tarifa fija. Caso de producirse la reducción máxima en desplazamientos superiores a 7 días se garantizará un 15% de la tarifa fija para cubrir costes adicionales de lavandería, etc.

Si el empleado puede hacer uso de un comedor de empresa para el personal en el lugar de destino, no se reducirá la dieta concedida. En tal caso, las comidas recibidas libres de cargo se deducirán del sueldo bruto del trabajador con su valor comercial oficial.

En caso de viajes de medio plazo por parte de los trabajadores de la Empresa, se aplicará un aumento semanal de las tarifas fijas. Entre la 1ª y la 4ª semana, los trabajadores recibirán una cantidad adicional de 50 euros a la semana. A partir de la 5ª semana, los trabajadores recibirán la cantidad adicional de 75€ a la semana.

El periodo, de al menos cuatro semanas, será computable a efectos de aplicar el aumento semanal, siempre que el empleado no interrumpa sus obligaciones en el lugar de trabajo, diferente de su lugar de trabajo habitual.

Los gastos de pernoctaciones (hotel, B&B, etc.), serán satisfechos directamente por la Empresa. Igualmente, serán satisfechos directamente por la Empresa los gastos debidos a billetes de avión o alquiler de vehículos.

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 reembolse los gastos causados por su falta de diligencia hasta el máximo extremo previsto por la ley.

Estas normas no serán de aplicación para traslados superiores a los tres meses de duración.

Únicamente se pueden reclamar dietas fijas para viajes de trabajo a un lugar diferente del lugar habitual de trabajo del empleado durante una duración máxima de 3 meses. El periodo límite de tres meses sólo será recalculado si el empleado interrumpe sus obligaciones en el lugar de trabajo, diferente de su lugar de trabajo habitual, durante un periodo de tiempo prolongado –cuatro semanas ininterrumpidas como mínimo– por motivos profesionales antes de regresar a tal lugar de trabajo al final de este periodo.

	Dietas generales			Dietas trabajadores de mantenimiento en parques habituales	
	Entre 8 y 14 horas	Entre 14 y 24 horas	Día completo	Entre 8 y 14 horas	Entre 14 y 24 horas
España	22 €	30 €	44 €	14 €	24 €
Brasil	22 €	35 €	45 €		
Alemania	25 €	39 €	50 €		
Francia	26 €	43 €	57 €		
Portugal	24 €	37 €	48 €		
Italia	24 €	37 €	48 €		
Marruecos	27 €	41 €	55 €		
Turquía	24 €	37 €	48 €		
Rumania	25 €	39 €	50 €		
Bulgaria	24 €	37 €	48 €		
Lituania	25 €	39 €	50 €		
Reino Unido	24 €	38 €	51 €		
Canadá	24 €	38 €	51 €		
Grecia	23 €	37 €	48 €		
China (Taiwan)	27 €	41 €	55 €		
Japón	27 €	41 €	55 €		
Australia	27 €	41 €	55 €		
Costa Rica	23 €	37 €	48 €		
Corea del Sur	27 €	41 €	55 €		
México	23 €	37 €	48 €		
Nueva Zelanda	27 €	41 €	55 €		
Panamá	23 €	37 €	48 €		
Tailandia	23 €	37 €	48 €		

En aquellos países no previstos en la lista anterior, se aplicarán los importes previstos para España.

En base a criterios técnicos la empresa determinará los parques eólicos asignados como habituales a cada una de las bases de mantenimiento.

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.

ANEXO III

Actualización salarial

III.1 Actualización salarial

La Empresa y los representantes de los trabajadores se reunirán anualmente, no más tarde del último día del año, 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). Esta actualización será automática para valores por debajo del 1%. Entre el 1% y el 3% requerirá el acuerdo con la empresa. En ningún caso la actualización podrá superar el límite máximo del 3% anual.

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

III.2 Absorción y compensación

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

ANEXO IV

Seguro colectivo de vida y accidentes

IV.1 Seguro colectivo de vida y accidentes

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

- (i) Gran Invalidez (por accidente laboral): 36.000,00 euros.
- (ii) Gran Invalidez (por accidente no laboral): 22.353,20 euros.
- (iii) Gran Invalidez (por enfermedad profesional): 25.000,00 euros.
- (iv) Incapacidad permanente absoluta (por accidente laboral): 36.000,00 euros.
- (v) Incapacidad permanente absoluta (por accidente no laboral): 22.353,20 euros.
- (vi) Incapacidad permanente absoluta (por enfermedad profesional): 25.000,00 euros.
- (vii) Incapacidad permanente total (por accidente laboral): 32.000,00 euros.
- (viii) Incapacidad permanente total (por accidente no laboral): 18.000,00 euros.
- (ix) Incapacidad permanente total (por enfermedad profesional): 25.000,00 euros.
- (x) Muerte (por accidente laboral): 36.000,00 euros.
- (xi) Muerte (por accidente no laboral): 22.353,20 euros.
- (xii) Muerte (por enfermedad profesional): 25.000,00 euros.

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