

7.3.ESTATUTOS Y CONVENIOS COLECTIVOS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

CVE-2021-3963 *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del II Convenio Colectivo de la empresa Gamesa Electric, SAU, del centro de trabajo de Reinoso, para el periodo 2020-2023.*

Código 39001782011981.

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa Gamesa Electric, SAU, para su centro de trabajo en Reinoso, para el periodo 2020-2023, suscrito el 11 de noviembre de 2020, por la Comisión Negociadora del mismo integrada por las personas designadas por la empresa en su representación y el Comité de Empresa en representación de los trabajadores afectados; y, de conformidad con el artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre asunción de funciones y servicios transferidos, así como en el Decreto 7/2019, de 8 de julio, de reorganización de las Consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria y el Decreto 209/2019, de 13 de noviembre, por el que se aprueba la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo y Políticas Sociales,

ACUERDA

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

Segundo.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Convenio Colectivo de referencia en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 30 de abril de 2021.

El director General de Trabajo,
Gustavo García García.

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88



**CONVENIO COLECTIVO GAMESA ELECTRIC S.A.U
CENTRO DE TRABAJO DE REINOSA**

2020-2023

De una parte y en nombre y representación de la Empresa GAMESA ELECTRIC S.A.U
centro de Reinosa:

- * D. Asier Rodríguez Díaz
- * D. José Miguel Cano Magro
- * D^a. María Codesal Villota

De la otra y en nombre y representación del Comité de Empresa GAMESA ELECTRIC
S.A.U centro de Reinosa:

- * D. Jose Manuel Polanco Burgui
- * D. Álvaro Ruiz Gutiérrez
- * D. Jose Manuel López Gutiérrez
- * D. Samuel Pérez Collantes
- * D. Juan Antonio Cueva González
- * D. David González Terán
- * D. Carlos Fernández González
- * D. Juan Antonio Herrero Gallo
- * D. Óscar González Landeras
- * D. Pablo del Hoyo Espinosa
- * D. Raúl Cabieces Arroyo
- * D. Manuel Cibrián Fontaneda

Y los Delegados Sindicales:

- * D^a. Ana Calderón Pera
- * D. César López Allende

1

CVE-2021-3963



INDICE

CAPITULO I.- DE LAS CONDICIONES PACTADAS

- Artículo 1.- Ámbito territorial
- Artículo 2.- Ámbito personal
- Artículo 3.- Vigencia
- Artículo 4.- Denuncia, revisión y prórroga
- Artículo 5.- Derecho supletorio
- Artículo 6.- Absorción y compensación
- Artículo 7.- Aplicación
- Artículo 8.- Vinculación a la Totalidad
- Artículo 9.- Comisión Mixta

CAPITULO II.- DE LAS FACULTADES DE LA DIRECCIÓN

- Artículo 10.- Organización del Trabajo
- Artículo 11.- Movilidad funcional
- Artículo 12.- Ascensos y Promociones

CAPITULO III.- DEL TIEMPO DE TRABAJO

- Artículo 13.- Jornada de trabajo
- Artículo 14.- Modalidades de jornada y horarios
- Artículo 15.- Jornada partida
- Artículo 16.- Distribución irregular de jornada
- Artículo 17.- Horas trabajadas en la planta fuera de la jornada habitual
- Artículo 18.- Personal desplazado.
- Artículo 19.- Vacaciones
- Artículo 20.- Permisos retribuidos
- Artículo 21.- Permisos no retribuidos
- Artículo 22.- Permiso especial
- Artículo 23.- Excedencia Especial



Artículo 24.- Maternidad

CAPITULO IV.- DEL SALARIO

Artículo 25.- Incremento salarial

Artículo 26.- Retribuciones

Artículo 27.- Sueldo de calificación

Artículo 28.- Eliminación del plus de antigüedad.

Artículo 29.- Complemento de Eficacia y Dedicación.

Artículo 30.- Incentivos y productividad

Artículo 31.- Prima producción mensual.

Artículo 32.- Prima producción anual.

Artículo 33.- Plus de tarde

Artículo 34.- Plus de noche

Artículo 35.- Plus de Jefe de Equipo

Artículo 36.- Faltas de puntualidad

Artículo 37.- Faltas de asistencia no justificadas.

Artículo 38.- Plus de transporte

Artículo 39.- Complemento de destino nacional. Dietas.

Artículo 40.- Complemento de destino internacional

Artículo 41.- Condiciones del personal del SAT

Artículo 42.- Pagas extraordinarias

Artículo 43.- Pago de la nómina

Artículo 44.- Ayuda a la comida

CAPITULO V.- DE LA ACCIÓN SOCIAL Y ASISTENCIAL EN LA EMPRESA

Artículo 45.- Complemento de Empresa por I.T.

Artículo 46.- Seguro de Vida

Artículo 47.- Asistencia médica complementaria

Artículo 48.- Ropa de trabajo

Artículo 49.- Ayuda para estudio de trabajadores

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88



Artículo 50.- Ayuda a favor de empleados con hijos con discapacidad

Artículo 51.- Ayuda por defunción

Artículo 52.- Subvención para actividades sociales

Artículo 53.- Plan de Igualdad.

Artículo 54.- Gamesa Flex

CAPITULO VI.- DE LA ACCIÓN SINDICAL

Artículo 55.- Comité de Empresa

Artículo 56.- Derechos sindicales de los trabajadores

CAPITULO VII.- DEL ABSENTISMO

Artículo 57.- Del absentismo.

CAPITULO VIII.- DE LA SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL

Artículo 58.- De la Seguridad e Higiene laboral

CAPITULO IX.- REGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 59.- Régimen disciplinario

DISPOSICIÓN FINAL Y DEROGATORIA

ANEXO I.- Tablas salariales.

ANEXO II.- Tablas salariales. Prima mensual y anual.

ANEXO III.- Tablas salariales. Horas extraordinarias, pluses y ayudas.

ANEXO IV.- Clasificación Profesional Oficinas

ANEXO V.- Solicitud de adecuación salarial

ANEXO VI.- Solicitud de nivelación del puesto

ANEXO VII.- Importe de ayuda a la comida

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88



CAPITULO I

DE LAS CONDICIONES PACTADAS

ARTÍCULO 1.- AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo se concierta al amparo de lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, por el Comité de Empresa de Gamesa Electric S.A.U de su Planta de Reinoso y los representantes de la citada Empresa.

El presente Convenio afecta al personal de Gamesa Electric S.A.U que presta sus servicios en su Planta de Reinoso, ubicada en Reinoso (Cantabria).

ARTÍCULO 2.- AMBITO PERSONAL

Es aplicable a todo el personal del centro de trabajo de Empresa ubicado en Reinoso.

El personal de gestión tendrá como referencia la descripción, nivelación y grupos profesionales, descritos en el presente convenio. La subida salarial para este colectivo de trabajadores será la pactada en este convenio durante los años de vigencia.

Los artículos que se indican a continuación serán de aplicación exclusiva al personal de taller (MOD y MOI):

- Régimen turnos (art.14)
- Horas trabajadas en la planta fuera de la jornada habitual (art. 17)
- Horas trabajadas en el exterior fuera de la jornada habitual (art.18)
- Personal desplazado (art. 19).
- Retribuciones (art.27)
- Sueldo de Calificación (art.28)
- Incentivos y Productividad (art.31)

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88



- Prima de Producción Mensual, Anual, Plus de Tarde, noche, Jefe de Equipo (actual art. 32,33,34, 35 y 36)
- Plus de Transporte y Complemento por trabajos en territorio nacional/no nacional. Dietas (actual 39, 40 y 41)

ARTÍCULO 3.- VIGENCIA

El presente Convenio entrará en vigor desde el 1 de Enero de 2020 y estará vigente hasta el 31 de Diciembre de 2023.

ARTÍCULO 4.- DENUNCIA, REVISIÓN O PRORROGA

El presente convenio se entenderá prorrogado hasta la firma del nuevo que lo sustituya.
Quedará automáticamente denunciado el 1 de diciembre de 2023, pudiéndose iniciar desde esta fecha las negociaciones del nuevo Convenio de Empresa que entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2024.

ARTÍCULO 5.- DERECHO SUPLETORIO

En todo lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación el Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de Cantabria, en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de aplicación general.

ARTÍCULO 6.- ABSORCIÓN Y COMPENSACIÓN

Con carácter general, se estará sujeto a lo dispuesto en el Art. 26, punto 5, del Estatuto de los Trabajadores.

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88



ARTÍCULO 7.- APLICACION

Las cláusulas pactadas en este Convenio formarán un todo orgánico y sustituirán en su totalidad a las que venían aplicándose hasta la fecha, incluyendo todos aquellos pactos, acuerdos, etc, añadidos hasta la vigencia del presente convenio.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales de trabajo entre la Empresa y los Trabajadores, incluidos en su ámbito personal, y se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás leyes y normas laborales vigentes, que se opongan a lo pactado en este Convenio Colectivo, siempre que resulten en su conjunto más favorables que las disposiciones legales o convencionales que se dictaran.

Se respetarán las situaciones personales que, en concepto de percepción de cualquier clase, en su conjunto anual, sean más beneficiosas que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal siempre que se cumplan los requisitos establecidos en la cláusula final.

ARTÍCULO 8.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo único e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual, no pudiéndose aplicar parcialmente.

ARTÍCULO 9.- COMISIÓN MIXTA

Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio. Se constituirá la Comisión Mixta en el plazo de los 2 meses siguientes a la publicación del presente Convenio en el BOC. El domicilio de la Comisión será el mismo que el domicilio social de la Empresa.

7

CVE-2021-3963

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88



La Comisión Mixta está integrada paritariamente por un máximo de seis vocales por la representación sindical firmante del Convenio Colectivo y otros tantos por parte de la representación empresarial, quienes, entre todos ellos, elegirán un secretario.

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

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación los representantes de los trabajadores o la Empresa.

En el primer supuesto, la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de quince días, y en el segundo, en el máximo de setenta y dos horas.

Procederán a convocar la Comisión Mixta, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

Son funciones específicas de la Comisión Mixta 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, individuales o colectivas, hayan sido presentadas a la Comisión Mixta a través de alguna de las partes.
- Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
- Pronunciarse, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y judicial, sobre la interposición de los Conflictos Colectivos que surjan en la empresa por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.
- Ser informada de la evolución y las previsiones sobre empleo en la Empresa.

8

CVE-2021-3963

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88



- Pronunciarse sobre las discrepancias que le fueran sometidas por cualquiera de las partes en caso de desacuerdo del periodo de consultas previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.
- Las que le corresponda por imperativo legal.
- Se pronunciará sobre la evolución de lo acordado en cuanto a las categorías de taller y oficinas.

Se acuerda que la solución de conflictos laborales no solventados en la Comisión Mixta, se sometan a la intervención del Organismo de Resolución de Conflictos Laborales de Cantabria (ORECLA) sin que ello suponga renunciar a los órganos jurisdiccionales correspondientes, por lo que de esta forma se cumple con lo dispuesto en el artículo 85.3, apartados c) y e), del Estatuto de los Trabajadores, al asumirse procedimientos de solución extrajudicial que podrán solventar de manera efectiva las discrepancias en el seno de la Comisión Mixta y las surgidas en los procedimientos para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3º del Estatuto de los Trabajadores.

Por tanto, se someterán a los procedimientos del ORECLA los conflictos derivados de las discrepancias que aún permaneciesen sin resolver tras el agotamiento sin acuerdo del periodo de consultas en el supuesto previsto en el artículo 82.3º del Estatuto de los Trabajadores, así como las discrepancias no resueltas en el seno de la Comisión Mixta.

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88



CAPÍTULO II

DE LAS FACULTADES DE LA DIRECCIÓN

ARTÍCULO 10.- ORGANIZACION DEL TRABAJO

La organización del trabajo estará a cargo de la Empresa, sin perjuicio de las facultades que en esta materia tuviera atribuidas por la normativa vigente la representación sindical.

ARTÍCULO 11.- MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. La movilidad funcional podrá efectuarse entre grupos o categorías profesionales equivalentes.

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo o categoría profesional sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

Durante la vigencia del presente Convenio y mediando análogas razones a las descritas en los párrafos precedentes, ante la iniciación de posibles planes de ajuste, la empresa, previa audiencia del Comité, podrá destinar de forma definitiva, tras el oportuno periodo de formación y

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88



adaptación al puesto, a personal de mano de obra indirecta a realizar actividades de producción fuera de su grupo profesional.

ARTÍCULO 12.- CATEGORIAS Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

* Grupo Profesional de Personal de Taller:

En este grupo estarán encuadrado el personal que por su conocimiento y/o experiencia ejecuta operaciones relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo o en labores de mantenimiento, almacén, inspecciones de calidad u otras operaciones auxiliares, pudiendo realizar a su vez, funciones de supervisión o coordinación.

Sobre la base previamente definida, se establece la siguiente clasificación profesional el grupo profesional del personal de Taller:

CATEGORIAS PERSONAL DE TALLER
OFIC. 1A
OFIC. 1B
OFIC. 1C
OFIC. 2ª
OFIC. 3ª
ESPECIALISTA

La Empresa y la R. Social, se remitirán a lo contenido acuerdo alcanzado el pasado 15 de enero del 2020 sobre ascensos y promociones para el personal de taller.

En cualquier caso, las promociones se ajustarán a criterios objetivos de capacidad, experiencia, idoneidad, etc., teniendo en cuenta las capacidades técnicas, profesionales y personales de los candidatos, pudiendo acordarse la celebración de las correspondientes pruebas selectivas de carácter teórico-práctico.

Para las vacantes se publicará las bases y requisitos previa información y consulta a la Comisión Mixta, que el trabajador deberá de cumplir para optar a la nueva categoría, así como una prueba de carácter teórico-práctico a superar si así se considerase necesario.

11

CVE-2021-3963

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88



Se excluirá automáticamente del proceso de ascensos y promociones, al personal que haya sido sancionado en el último año con arreglo a la siguiente escala:

ESCALA DE EXCLUSIÓN		
1 Falta	Excluyente	1 Falta Grave en los dos últimos años
2 ó más Faltas		2 Faltas Leves en el último año

*** Grupo Profesional de Personal de Gestión:**

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

En este grupo estarán encuadrado el personal gestión y liderazgo de la empresa, el personal que ocupe los puestos de implementación de las actividades definidas por la dirección de la unidad o departamento, coordinando, si es necesario, un equipo reducido de especialistas o técnicos. Proveedores de conocimientos técnicos. Generalmente se trata de puestos de ingenieros, especialistas, contables, Supervisores de Mantenimiento y similares, así como el personal que ocupe puestos técnicos (en su especialidad), administrativos, auxiliares, técnicos y similares.

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

Designación	Grupo Profesional
Liderazgo (Gestión / Conocimiento)	Grupos 3
Especialización	Grupo 4
Operativa	Grupo 5

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88



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

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

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

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

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

En el caso del grupo 4 y 5 para facilitar el diseño y seguimiento de la política retributiva de los mismos, se decide la aplicación de dos niveles dentro del grupo 4 (4a y 4b) y grupo 5 (5a) , definiéndose los siguientes criterios para la asignación de los respectivos puestos de trabajo:

<p>Grupo 4 (Especialización): Estos puestos trabajan en la implementación de las actividades definidas por la dirección de la unidad o departamento, coordinando, si es necesario, un equipo reducido de especialistas o técnicos. Proveedores de conocimientos técnicos. Generalmente se trata de puestos de ingenieros, especialistas, contables, Supervisores de Mantenimiento y similares.</p>	
<p>4A Especialista Senior</p>	<p>Puestos que reportan a niveles del Grupo 3 o superiores. Se requieren estudios universitarios (o una experiencia que genere una cualificación equivalente reconocida por la empresa). Funciones con conocimientos específicos con alto grado de especialización, con participación en la toma de decisiones, por lo general, con o sin personas a cargo (pequeños equipos de especialistas o puestos de nivel operativo y/o coordinación de servicios externos). Estos puestos tienen una responsabilidad e impacto medios/altos en la organización.</p>
<p>4B Especialista</p>	<p>Puestos que reportan a niveles del Grupo 3 o superiores. Se requieren estudios universitarios (o una experiencia que genere una cualificación equivalente reconocida por la empresa). Funciones con conocimientos específicos (de menor grado de especialización que</p>

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88



	los del 4A) y, por lo general, sin personas a cargo (o pequeños equipos de puestos de nivel Operativo y/o coordinación de servicios externos).
Grupo 5 (Operativa): Puestos de trabajo con un menor grado de responsabilidad que los del grupo 4 y para los que no se requieren estudios universitarios. Se trata de puestos técnicos (en su especialidad), administrativos, auxiliares, técnicos y similares.	
5A Nivel operativo 1	Puestos con una especialización en un producto o productos específicos. En general, se requiere la escuela Técnica (o una experiencia que genere una cualificación equivalente reconocida por la empresa). Algunos ejemplos son: técnico de mantenimiento, asistente, administrativo, etc.

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

- Subnivel Nivel 1 Entrada: se corresponde con la situación inherente al comienzo de actividad dentro de un puesto de trabajo.
- Subnivel Nivel 2 Competencia: se corresponde con la situación característica de haber alcanzado el pleno dominio en la ejecución del correspondiente puesto de trabajo. Se garantizará el nivel de Competencia a todo/a empleado/a que al menos lleve 5 años en el mismo puesto en nivel de Entrada de su grupo.
- Subnivel Nivel 3 Avanzado: se corresponde con aquellas situaciones en las que no solo se ha superado el pleno dominio en la ejecución del puesto en cuestión, sino que, además, se está en disposición de profundizar en su proceso de mejora.

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88



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

- Se establece un formato de solicitud de adecuación a la referencia salarial superior dentro del nivel del puesto. En esta solicitud la persona reclamante deberá elegir si se informa o no a la Representación Social (se adjunta formato en Anexo V).
- La solicitud se presentará a RRHH, desde donde se involucrará a la responsabilidad jerárquica directa en la elaboración de un informe de respuesta a la solicitud, contándose con el plazo máximo de 2 meses para elaborar dicho informe.
- En caso de informe positivo, el resultado le será notificado por escrito al trabajador/a y se procederá a la actualización del salario a la cuantía correspondiente, regularizando este desde la fecha de resolución.
- Si el informe es desfavorable a la reclamación, este tendrá que detallar las causas (en cualificación, en actitud o en ambas) por las que ha resultado negativo.
- La R.Social recibirá trimestralmente la siguiente información:
 - Reclamaciones aceptadas.
 - Reclamaciones denegadas.

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

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88



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

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

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

CAPÍTULO III

DEL TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 13.- JORNADA DE TRABAJO

Se entiende por jornada de trabajo el tiempo de trabajo anual efectivo en el puesto de trabajo.

La jornada anual durante la vigencia de este convenio será la siguiente:

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88



- 1698 horas efectivas anuales, incluidos los 15 minutos diarios de descanso obligatorio.

En el mes de diciembre de cada ejercicio, el Comité de Empresa y la Dirección de la misma, confeccionarán el Calendario Laboral, que se ajustará a los pedidos o entregas planificadas y que afectará a todos los trabajadores del centro. Si por necesidades de producción o puntas de trabajo se hiciese necesario que todo o parte del personal trabajase en los periodos marcados como vacaciones, la Empresa, previa consulta e informe previo no vinculante del Comité y con un preaviso de 60 días, modificará una semana el Calendario Laboral para poder dar cumplimiento a esta demanda.

Los trabajadores afectados por esta medida tendrán su descanso reglamentario en las fechas acordadas con sus mandos correspondientes.

Excepción a la medida: justificación fehaciente al momento de la comunicación del cambio de tener realizada la contratación de un viaje.

ARTÍCULO 14.- MODALIDADES DE JORNADA Y HORARIOS

Régimen de turnos:

- Turno de mañana: De 06:00 a 14:00 horas.
- Turno de tarde: De 14:00 a 22:00 horas.
- Turno de noche: De 22:00 a 06:00 horas.

Régimen de jornada partida:

Para aquellos colectivos definidos por la Empresa dentro del personal de oficinas, tendrá un horario flexible de entrada y de salida:

- Durante los meses de enero a junio y de septiembre a diciembre:
 - o De lunes a jueves: Entrada de 7:30 a 9:30 horas y salida de 13:00 a 13:30 horas y por la tarde entrada de 13:45 a 15:00 horas y salida de 16:45 a 18:45 horas.

17

CVE-2021-3963

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88



- o Los viernes: Entrada de 7:30 a 9:30 horas y salida de 14:00 a 16:00 horas.
- Durante los meses de julio y agosto: Entrada de 7:30 a 8:00 y salida de 14:30 a 15:00 horas.

Para el personal con situación asimilable a guarda legal por menor de 12 años o cuidado de familiar, el tiempo mínimo de comida será de 30 minutos.

ARTICULO 15.- JORNADA PARTIDA

El personal de oficinas, tendrá jornada partida durante todo el año, excepto para el mes de julio y agosto, así como los viernes del resto de meses.

Se suprimió en el Convenio Colectivo 2003-2008, el concepto de subvención por comida y las percepciones actuales por este concepto se consolidaron como complemento personal. Si en el futuro, algún trabajador al que se le hubiera incrementado su complemento personal, con el concepto subvención por comida, pasara a prestar sus servicios a régimen de turnos, la cantidad que viniera percibiendo derivada por este concepto le será detraída desde ese momento.

ARTÍCULO 16.- DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE JORNADA

Para absorber las variaciones en el programa de producción generadas por cualquier circunstancia proveniente de clientes, proveedores o de índole interna, atención de periodos puntas de producción o pérdida y disminución de pedidos, recuperación de producciones perdidas, suspensiones temporales en el suministro de productos o servicios por indicación de cliente y cualesquiera otra circunstancias semejantes, la Empresa, podrá fijar como jornada irregular hasta un máximo de 104 horas anuales por persona, pudiendo afectar a parte o total de la plantilla.

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88



La distribución irregular de la jornada comprenderá jornadas completas, tanto para horas positivas, como para horas negativas.

La distribución irregular de la jornada positiva podrá realizarse en un máximo de 13 sábados anuales en turno de mañana y un máximo de 6 sábados en turno de tarde, con máximo de 8 horas, respetando siempre los descansos mínimos establecidos en la Ley. La distribución irregular positiva podrá realizarse en días recuperados según calendario laboral. La distribución irregular de la jornada negativa podrá realizarse de lunes a viernes.

Regulación de la jornada irregular de trabajo:

1. Flexibilidad Positiva, es el incremento del trabajo (horas de exceso) en relación con el/los calendario/s en vigor, durante un determinado período de tiempo, y en la reducción del mismo en otro período para la recuperación de las horas trabajadas.

2. Flexibilidad Negativa, es la cesación o reducción del trabajo (horas de defecto) en relación con el/los calendario/s en vigor, durante un determinado período de tiempo, y en el incremento del mismo en otro período para la recuperación de las horas no trabajadas.

3. En caso de necesidad de utilizar horas flexibles, ya sean positivas o negativas, la Empresa informará previamente a la R. Social de los motivos, causas y el alcance.

4. La Empresa informará a los empleados afectados con el preaviso legalmente establecido.

5. Las horas trabajadas en más o en menos de acuerdo con la jornada preexistente pasarán a formar parte de una bolsa individualizada de cada trabajador, que deberá regularizarse, a contar desde su fecha de generación, con una caducidad de 12 meses, resultando el saldo a esa fecha a 0.

6. La utilización de la distribución irregular de jornada tanto en exceso realizadas en sábado mañana y/o sábado tarde o en días de cierre por exceso de jornada según calendario laboral, se abonarán según tabla del Anexo III.

7. La Empresa cuando necesite realizar horas flexibles en días de cierre por exceso de jornada o puentes marcados en calendario, expondrá las necesidades al Comité de Empresa y

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88



pedirá disposición a los trabajadores a fin de cubrir las necesidades. En el supuesto de no cubrir dichas necesidades, la Empresa determinará los trabajadores afectados.

8. La Empresa determinará cuándo es necesario realizar la recuperación en el caso de las horas de defecto.

9. La determinación de las personas sujetas a flexibilidad será atribución de la Dirección de la Empresa.

10. En ningún caso el trabajador verá reducido o aumentado su salario mensual con motivo de la mayor o menor jornada circunstancialmente realizada a excepción de las horas trabajadas en sábado y días libres por exceso de jornada recogidos en calendario.

11. Durante el periodo en el que la persona se encuentre de baja y no esté trabajando por cualquier otro motivo, quedará suspendido el plazo de caducidad de la flexibilidad tanto positiva como negativa no tendrá caducidad, reanudándose dicho cómputo una vez reincorporada al trabajo efectivo.

12. La Empresa mensualmente informará a la R.Social dentro de los 7 primeros días de cada mes las horas flexibles y personas que realizaron horas en el mes anterior, indicando las horas negativas y positivas mensuales realizadas por el trabajador así como las horas totales anuales y caducidad de las mismas

ARTÍCULO 17.- HORAS TRABAJADAS EN LA PLANTA FUERA DE LA JORNADA HABITUAL

Las horas extraordinarias se totalizarán mensualmente, entregando copia del resumen mensual al trabajador en la nómina correspondiente. Se comunicará mensualmente al Comité de Empresa el listado de las horas extraordinarias efectuadas, dentro de los 7 primeros días de cada mes.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias no se considerarán como tales las trabajadas para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, ni aquellas otras respecto a las que el trabajador/a opte en lugar de su cobro, por el disfrute de un descanso compensatorio equivalente a las horas realizadas.



ARTÍCULO 18.- PERSONAL DESPLAZADO

Cuando por necesidades de la Empresa, bien sea en puestas en marcha o servicios de atención al cliente exterior, un trabajador deba realizar algún viaje de trabajo dentro o fuera de España, la Empresa designará al operario idóneo.

La Empresa abonará los complementos por trabajos en territorio nacional o internacional siempre y cuando:

1. La naturaleza y condiciones del trabajo a realizar requiera la presencia física del trabajador y por tanto su desplazamiento.
2. Los viajes deberán ser solicitados y autorizados por el personal designado a tal efecto, según modelo oficial.
3. La Empresa se encargará de la gestión de todo tipo de reservas y trámites aparejados.

ARTÍCULO 19.- VACACIONES

Las vacaciones tendrán una duración total de 30 días naturales o 22 laborables y en ningún caso su disfrute puede ser sustituido por compensación económica.

En casos especiales, dependiendo de las necesidades de trabajo, podrá fijarse su disfrute en fechas distintas de las acordadas, de común acuerdo entre la Empresa y los trabajadores afectados.

En las vacaciones se pagarán los siguientes conceptos:

- Salario mensual.
- Complemento personal mensual.
- Prima.

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88



- Otros conceptos reglamentariamente computables: plus de tarde, plus de noche, complemento de eficiencia y dedicación y aquellos que en su momento se pudieran considerar.

Para el pago de la nómina de vacaciones se tendrá en cuenta la retribución media de los meses comprendidos entre Enero-Julio del año en curso de los conceptos: plus de tarde, plus de noche, complemento de eficiencia y dedicación y prima mensual.

En caso de que algún trabajador hubiera estado en I.T. en el plazo mencionado, se tomará la prima utilizada en el cálculo de la I.T.

ARTÍCULO 20.- PERMISOS RETRIBUIDOS

Los trabajadores, avisando con la posible antelación y justificando debidamente los motivos, podrán faltar al trabajo, con derecho a la percepción de su sueldo de calificación más el complemento personal y la prima mensual que, como media, haya devengado durante el trimestre anterior.

	MOTIVO	DURACION	
a)	Matrimonio (ET Art. 37.3 a) o inscripción como pareja de hecho	18 días naturales	(*)
b)	Matrimonio de padres, hijos o hermanos, por afinidad o consanguinidad.	1 día natural	(*)
c)	Fallecimiento de cónyuge o hijos (en el caso que, dentro de los 7 días naturales, 4 o más sean no laborables, se añadirán 2 días laborables).	7 días naturales	(*)
d)	Fallecimiento de padres y madres, padres y madres políticas, hijo/a político nietos/as o hermanos/as.	3 días naturales	(*)
e)	Fallecimiento de nieto político, hermanos políticos, abuelos y abuelas políticos.	2 días naturales	(*)

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88



f)	Fallecimiento de tíos carnales, los cónyuges de éstos, primos y sobrinos carnales.	1 día natural	(*)
g)	Enfermedad grave, accidente u hospitalización (padres, abuelos, hijos, hermanos, nietos, cónyuge, yernos, nueras, padres políticos, abuelos políticos y hermanos políticos). En el supuesto de hospitalización, el disfrute podrá llevarse a cabo a lo largo del periodo que dure tal situación, en las fechas que se convengan entre la empresa y el trabajador ET art. 37.3 b modif. LO 3/2007 disp. adic. 11 cuatro.	2 días naturales y 3 días naturales en caso de familiares de Primer Grado	(*)
h)	Intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de los anteriores ((ET art. 37.3 b modif. LO 3/2007 disp. adic. 11 cuatro).	2 días naturales	(*)
i)	Traslado de domicilio habitual.	2 días naturales	
j)	Exámenes, exámenes prenatales (3 exámenes obligatorios en la Seguridad Social) y 3 clases de técnicas de preparación al parto, excluido el preceptivo para la obtención del permiso de conducir y similares.	el indispensable	
k)	Asistencia del trabajador a consulta médica de la Seguridad Social, cuando coincida con el horario de su trabajo habitual.	el indispensable	
l)	Asistencia a consulta médica general, a Especialistas de la Seguridad Social, de cónyuge, padres o hijos, (acompañamiento familiar de primer grado) cuando por edad o imposibilidad física, precisen acompañamiento y coincida con horario de trabajo.	el indispensable	
m)	Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter	el indispensable	

23

CVE-2021-3963

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88



	público y de acuerdo con lo establecido en el 37.3 d del Estatuto de los Trabajadores.		
n)	Acumulación de lactancia	14 días laborables	

Las parejas de hecho, siempre que la convivencia se acredite de forma suficiente (certificado de empadronamiento común por un periodo continuado de al menos dos años con anterioridad a la fecha de solicitud, certificación de registro de parejas de hecho o, cualquier otro documento que con carácter oficial, acredite su situación de convivencia de pareja por un periodo continuado) generarán los mismos derechos que los contemplados en este artículo para el caso de matrimonio. El disfrute de estos permisos será incompatible con el que en su caso podría derivarse como consecuencia de vínculos matrimoniales.

NOTA: Cuando el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el tiempo de permiso indicado en los apartados señalados con asterisco (*) podrán ampliarse según los siguientes criterios:

Más de 170 Km.: 1 día natural más

Más de 500 Km.: 2 días naturales más.

Como norma general el disfrute de las citadas licencias comenzará el primer día hábil desde el nacimiento del hecho, dependiendo de la distancia, siempre dentro del cómputo total del permiso al que se tiene derecho. Se podrá adelantar dos días el permiso en caso de desplazamiento por motivo justificado como viajes sin alterar el total de días de permiso, si el permiso no se justificase esos días se descontarán del salario.

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88



ARTÍCULO 21.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS

El personal podrá disfrutar los permisos no retribuidos que justificadamente necesite y la empresa autorice, pudiendo recuperar el tiempo no trabajado, de acuerdo con sus Mandos, dentro de los tres meses naturales inmediatamente siguientes a la fecha de la ausencia.

Los permisos no recuperados serán descontados de su retribución por el tiempo real, calculándose el valor de la hora según la fórmula siguiente:

$\text{Retribución total año} / (\text{horas año}) + 200 = \text{Descuento por hora}$

La retribución total año es igual a: Sueldo anual de calificación.

ARTÍCULO 22.- PERMISO ESPECIAL

El personal que cumpla veinticinco o cuarenta años de permanencia en la empresa, podrá solicitar un permiso retribuido coincidiendo con el día que tiene lugar el acto que organiza la Empresa y en el que se reconoce la dedicación de estas personas así como la labor y trayectoria profesional del total de la plantilla.

ARTÍCULO 23.- EXCEDENCIA ESPECIAL

Cuando el trabajador acredite una antigüedad mínima de 5 años en la planta, podrá solicitar una excedencia especial de una duración máxima de 12 meses que podrá solicitarse una vez cada 5 años, siempre y cuando no tenga un impacto superior al 30% del departamento al que pertenezca. Esta excedencia se disfrutará de forma ininterrumpida y una vez finalizado el trabajador se reincorporará a su puesto de trabajo.

La presente excedencia tendrá el tratamiento de una excedencia voluntaria, con la excepción de lo mencionado en el anterior párrafo, por lo que el trabajador verá suspendido su contrato de trabajo con la empresa, sin derecho a cotización ni a salario y sin que se compute como antigüedad o periodo de prestación de servicios el periodo de excedencia.

25

CVE-2021-3963

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88



El preaviso de esta excedencia a la empresa será de 30 días antes del comienzo de la excedencia.

ARTÍCULO 24.- MATERNIDAD / PATERNIDAD

Se estará a lo marcado en la legislación laboral vigente en el momento de producirse el hecho causante.

CAPÍTULO IV

DEL SALARIO

ARTÍCULO 25.- INCREMENTO SALARIAL

El incremento de las percepciones salariales para la vigencia del convenio será como a continuación se detalla:

- Año 2020: 1 %
- Año 2021: 1%
- Año 2022: a negociar a partir del mes de noviembre del año respectivo.
- Año 2023: a negociar a partir del mes de noviembre del año respectivo.

Este incremento se aplicará a todos los conceptos salariales regulados en este Convenio (incluidos pluses y dietas).

ARTÍCULO 26.- RETRIBUCIONES

Se conforma la estructura salarial en los siguientes conceptos:

- 1.- Prestaciones salariales:
 - 1.1.- Sueldo de calificación:

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88



- Salario base. (Incorpora el antiguo plus de Seguridad).
- Complemento personal.

1.2.- Complementos salariales: Son aquellos conceptos que se añaden al concepto básico y corresponden a cada trabajador en función de sus circunstancias relativas a las condiciones personales y al trabajo realizado. Son las siguientes:

- Plus de tarde, plus de noche, complemento de eficiencia y dedicación, plus de jefe de equipo, prima mensual y anual, complemento desplazado, horas extraordinarias y horas exteriores.

2.- Prestaciones extra salariales:

- 2.1.- Retribución complementaria por Incapacidad Temporal (I.T.).
- 2.2.- Los contemplados como Beneficios Sociales.
- 2.3.- Dietas de viaje.

ARTÍCULO 27.- SUELDO DE CALIFICACIÓN

Es la parte de remuneración atribuida y consolidada individualmente a cada trabajador a partir de su categoría profesional. Categoría profesional únicamente con efectos vigentes en lo relativo a tablas salariales.

La retribución anual del sueldo de calificación incluye las pagas extraordinarias y se abona en 14 mensualidades.

27

CVE-2021-3963



El importe correspondiente figura en los Anexo 1.

ARTÍCULO 28.- ELIMINACION DEL PLUS DE ANTIGÜEDAD

Las cantidades que venía percibiendo cada trabajador por este concepto hasta la entrada en vigor del convenio 2.003-2.007, así como la fracción de quinquenio devengada a la misma fecha, han pasado a formar parte del complemento personal.

ARTÍCULO 29.- COMPLEMENTO DE EFICIENCIA Y DEDICACIÓN

Los trabajadores indefinidos que a fecha 01-01-2016 tengan 5 o más años de permanencia continuada en la Empresa recibirán por ello un complemento salarial de 350 € brutos/año (29,17 € brutos/mes) al cumplir dicho periodo en concepto de "complemento de eficiencia y dedicación". Todos los trabajadores a partir de este primer periodo, así como los que en lo sucesivo lo vayan cumpliendo seguirá generando dicho complemento indefinidamente por cada 5 años de permanencia.

En caso de que el Convenio Siderometalúrgico de Cantabria, durante la vigencia del presente convenio, recoja antigüedad ésta sustituirá al complemento de eficiencia y dedicación.

ARTÍCULO 30.- INCENTIVOS Y PRODUCTIVIDAD

La Empresa establecerá durante el primer trimestre de cada año de vigencia del presente Convenio un sistema de prima por incentivos que representa una fracción totalmente variable de la retribución. Mensualmente la empresa comunicará la consecución o no de la prima.

Los objetivos que persigue el establecimiento de esa fracción variable de la retribución son principalmente los siguientes:

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88



- Motivación adicional a todo el personal para la consecución de los objetivos de la Empresa.
- Representación visible de los objetivos de la Empresa en los correspondientes objetivos de los departamentos y personales.
- Incentivación en la aplicación de mejoras individuales y de conjunto que favorezcan la superación constante de objetivos.
- Premio al desempeño real de todas y cada una de las personas de la Empresa.

Las características generales del sistema de incentivos y productividad deben hacer operativos y practicables los objetivos anteriormente descritos por lo que se considera que algunas de ellas deben ser las siguientes:

- Generalización en su aplicación a todo el personal.
- Sencillez de cálculo y aplicación.
- Flexibilidad y adaptación continua al entorno de los distintos departamentos.
- Posibilidad de ser gestionada con profesionalidad y libertad por la escala de mando de la Empresa de forma que dé coherencia a los objetivos del sistema y corrija disfunciones.

La prima por incentivos será totalmente variable en función de una serie de conceptos que se describen a continuación.

Conceptos básicos para el cálculo de la prima



- El rendimiento económico de la actividad empresarial en términos de consecución del beneficio antes de impuestos presupuestado para el año.

- El grado de saturación de las instalaciones productivas que implica que la capacidad de la planta está utilizada para generar el valor.

- El grado de cumplimiento y desempeño, que será medido según normas y parámetros adecuados a los distintos grupos funcionales tales como producción, mantenimiento, calidad, logística, ingeniería, administración, comercial...

- El importe teórico base de la prima será la suma de los conceptos prima directa, indirecta y prima de objetivos que correspondan a los trabajadores en cada caso, pudiendo incluso superarse ese importe en determinadas circunstancias. Los importes se encuentran en el Anexo 2.

- Durante el primer mes del año, la Empresa definirá e informará a la R.Social de los objetivos.

ARTÍCULO 31.- PRIMA DE PRODUCCIÓN MENSUAL

Para el cálculo de la prima de producción que se abona de forma mensual (devengado en 12 meses) a los trabajadores, la empresa tendrá en cuenta el grado de consecución de objetivos de los siguientes factores:

- El nivel de producción, medido por las unidades a entregar. Revisable al alza trimestral y anualmente.
- El nivel de productividad. Revisable al alza trimestral y anualmente.
- Los niveles de calidad. Revisable al alza trimestral y anualmente.
- La seguridad.
- El absentismo individual. Revisable al alza trimestral y anualmente si el índice de absentismo anual individual no supera el 3,5%.

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88



Para el cálculo del absentismo individual no se tendrá en cuenta los permisos retribuidos por matrimonio, nacimiento de hijo, maternidad y paternidad, así como el fallecimiento de cónyuge, padres, hijos y hermanos.

Mientras el trabajador se halle en situación de Incapacidad Temporal no percibirá prima mensual, ya que la misma, está incluida en la base de cálculo del complemento de IT.

ARTÍCULO 32.- PRIMA DE PRODUCCIÓN ANUAL

La base del cálculo de la prima de producción anual será la siguiente:

- ✓ Facturación (100% de ponderación)

La prima será calculada por las horas efectivas de trabajo individual realizado durante todo el año y se percibirá proporcionalmente a éstas, exceptuando la distribución irregular de jornada.

Para el cálculo del absentismo individual no se tendrá en cuenta los permisos retribuidos por matrimonio, maternidad y paternidad, así como el fallecimiento de cónyuge, padres, hijos y hermanos.

Para el personal con SGMBO o SPMBO, y que tengan reducción de jornada por guarda legal o cuidado de familiar, como máximo de hasta el 15%, se les realizará el cálculo sin reducción sobre salario fijo completo al 100%

ARTÍCULO 33.- PLUS DE TARDE

Los trabajadores que presten sus servicios en turno de tarde percibirán el plus que se fija en el Anexo 3. También percibirán una media de 11 tardes mensuales los trabajadores de convenio a quienes la empresa por motivos laborales les cambie de estar a relevo a jornada partida.



ARTÍCULO 34.- PLUS DE NOCHE

Se entiende por turno nocturno aquél que se realice entre las 22:00 y las 06:00 horas. Los trabajadores que presten sus servicios en turno de noche percibirán el plus en relación con las horas efectivas trabajadas en el mismo de acuerdo con el importe que se fija en el Anexo 3.

ARTÍCULO 35.- PLUS DE JEFE DE EQUIPO

Aquellos trabajadores que, realizando trabajo manual, asuman el control de trabajo de un grupo de personas en la planta de producción, percibirán un plus no consolidable según Anexo 3.

ARTÍCULO 36.- FALTAS DE PUNTUALIDAD

Por puntualidad se entenderá el cumplimiento del horario efectivo de trabajo pactado en el presente Convenio y que se indica en el art. 12, considerándose como falta de puntualidad el no cumplimiento del mismo, tanto en las entradas como en las salidas. La primera falta de puntualidad del año quedará exenta.

Cada falta de puntualidad será descontada de su retribución, calculándose el valor de la hora según la fórmula siguiente:

Retribución total año/horas año + 200 = descuento por hora.

La retribución total año es igual a sueldo de calificación (incluidas las pagas extras).

El trabajador podrá optar porque se le descuente de sus horas de libre elección, el tiempo perdido por la falta de puntualidad, con el siguiente criterio de aplicación:

Tiempo de falta de puntualidad	=>5 =<15 minutos	>15 minutos
Descuento HLE	30 minutos	DE 0 A 30 MINUTOS = 30 MINUTOS. DE 30 A 60 MINUTOS = 1 HORA.



ARTICULO 37.- FALTAS DE ASISTENCIA NO JUSTIFICADA

Cada falta de asistencia supondrá la pérdida correspondiente por tiempo no trabajado del salario del trabajador. Las faltas de asistencia no justificadas no podrán ser compensadas con horas de libre elección.

ARTÍCULO 38.- PLUS DE TRANSPORTE

El tiempo de desplazamiento entre la Empresa y la instalación del Cliente donde se deba realizar el trabajo no tendrá la consideración de jornada de trabajo efectiva, ni se computará a efectos del límite de horas extraordinarias. Será retribuido bajo el epígrafe de "Plus de Transporte", según se indica en el Anexo 3, teniendo la consideración de complemento no consolidable.

ARTÍCULO 39.- COMPLEMENTO POR TRABAJOS EN TERRITORIO NACIONAL. DIETAS

Para los desplazamientos dentro del territorio nacional el personal de mano de obra directa o indirecta de convenio será retribuido con dietas, para el año 2020 según los siguientes importes:

- Completa: 50 €
- Media: 25 €

Si los trabajos se efectúan de forma tal que el trabajador sólo tenga que realizar fuera del lugar habitual, la comida del mediodía percibirá la compensación fijada para la media dieta.

El trabajador al desplazarse utilizará obligatoriamente los vehículos oficiales de los que la Empresa dispone a tal efecto. En caso de no ser posible su utilización, el Mando correspondiente indicará la forma más conveniente de traslado.

Cuando el trabajador hubiera de pernoctar fuera de su domicilio, la Empresa vendrá obligada a facilitar la estancia del trabajador en un hotel.

ARTÍCULO 40.- COMPLEMENTO POR TRABAJOS EN TERRITORIO NO NACIONAL.

Viajes Internacionales de Más de 15 días

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88



Todo el personal afectado por el presente Convenio estará acogido a la política de viajes internacionales de la Compañía.

La política de Viajes de la Compañía será publicada en la Intranet, junto con datos económicos generales de la misma (complementos y tablas de peligrosidad).

La compañía mantendrá la aplicación de la exención regulada en el artículo 7.p) de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas para los empleados que se desplazan al extranjero para preservar servicios en beneficio de entidades del grupo no residentes en España o de clientes internacionales, siempre que la Ley del IRPF mantenga esta exención y se cumplan los criterios legales. La aplicación de la exención se realizará de acuerdo con el procedimiento descrito en la política interna desarrollada por la compañía.

Es aquel que se abona en función del destino a determinadas instalaciones o servicios fuera del territorio español. Su cuantía y condiciones serán reguladas en base a la política internacional de la Compañía o en base a lo marcado en el presente articulado, cogiendo siempre la opción más beneficiosa para el empleado, afectando exclusivamente al personal de mano de obra directa o indirecta de convenio. Este complemento no es consolidable, perdiéndose en el momento en que se deja de prestar servicios en la instalación, localidad o actividad motivadora del complemento.

Localización	Días desplazamiento	Complemento destino sobre salario bruto	Por fin de semana en destino	Por cada mes completo de estancia
Europa, América y Asia	Del 1 al 15	20%	43,46 euros	1 día de vacaciones
Europa, América y Asia	Del 15 en adelante	35%	54,32 euros	
Resto	Del 1 al 15	30%	54,32 euros	1 día de

34

CVE-2021-3963

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88



Resto	Del 15 en adelante	45%	65,19 euros	vacaciones
-------	--------------------	-----	-------------	------------

Con respecto a los gastos de manutención u otros gastos que fueran necesarios, el trabajador irá a gastos a justificar, tanto durante la semana como en fines de semana. Las liquidaciones se realizarán según modelo oficial y serán revisadas y autorizadas por las personas designadas antes de su abono en cuenta.

Todos los gastos privados correrán a cargo del trabajador. Si el trabajador prolongara más allá de la duración del proyecto, su estancia en el país de destino por motivos personales, necesitará la autorización correspondiente. Todos los gastos derivados de dicha prolongación serán asumidos por el trabajador.

ARTÍCULO 41.- CONDICIONES DEL PERSONAL DEL SAT

Los Técnicos de Servicio Postventa (SAT) percibirán un complemento salarial bruto anual de 2.100 €. Este complemento salarial tiene consideración de complemento de puesto de trabajo, estando vinculado con la pertenencia al Servicio de Postventa; por tanto, se dejará de percibir en el momento en el que el trabajador deje de pertenecer a ese área.

El trabajador deberá permanecer al menos dos años en ese puesto vinculado al SAT.

El tratamiento de las horas de trabajo del personal del SAT cuando trabajen fuera de planta es el siguiente:

TIPO DE DÍA	TIPO	TRATAMIENTO	DIAS GENERADOS
SÁBADO	TRABAJO	A. HORAS FLEXIBLES B. HORAS EXTRA	A.1 B.0
SÁBADO	VIAJE	HORAS VIAJE	1
RECUPERADO	TRABAJO	A. HORAS FLEXIBLES B. HORAS EXTRA	A.1 B.0
RECUPERADO	VIAJE	HORAS DE VIAJE	1
DOMINGO	TRABAJO	HORAS EXTRAS	1
DOMINGO	VIAJE	HORAS DE VIAJE	1
FESTIVO EN ORIGEN Y DESTINO	TRABAJO	HORAS EXTRAS	1
FESTIVO EN ORIGEN Y DESTINO	VIAJE	HORAS DE VIAJE	1
FESTIVO EN ORIGEN	TRABAJO	HORAS TRABAJO	1
FESTIVO EN ORIGEN	VIAJE	HORAS DE VIAJE	1
FESTIVO EN DESTINO	TRABAJO	HORAS TRABAJO	0
LABORABLE NORMAL	VIAJE	HASTA 8 HORAS DE TRABAJO, EL RESTO DE VIAJE	

35

CVE-2021-3963

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88



Cuando el personal del SAT, se desplace para trabajos fuera de la planta, la flexibilidad se registrará por las siguiente premisas:

- .- Número de horas máximas anuales 104, sin límite de Sábados.
- .- En viajes de 1 semanas (o más), es decir, que incluya el fin de semana de trabajo, toda la flexibilidad se hará en sábado (8 horas/semana).
- .- En viajes de menos de 1 semana, es decir, que no incluya el fin de semana de trabajo, la flexibilidad se hará a razón de 2 horas/día, hasta consumir las 8 horas/semana máximas.
- .- No se considerará trabajo, las horas de viaje, que tiene un régimen propio.

ARTÍCULO 42.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Se abonarán dos pagas extraordinarias, incluyendo en cada una de ellas los siguientes conceptos retributivos:

- Salario de calificación mensual
- Plus de Jefe de Equipo mensual (personal de Taller)

Estas pagas extraordinarias se devengarán a lo largo del semestre a que correspondan y se abonarán según el salario que tenga cada trabajador en el último mes de dicho semestre. La paga del primer semestre se abonará en la tercera decena del mes de Junio y la del segundo semestre en la segunda decena del mes de Diciembre.

ARTÍCULO 43.- PAGO DE NOMINA

El pago de los salarios se efectuará por meses naturales vencidos, del 24 al 28 de cada mes y el recibo de nómina se entregará a lo largo de la primera semana.

Todo el personal tendrá establecida una retribución mensual, la cual será independiente del número de días de trabajo que tenga realmente cada uno de los meses.

Las pagas ordinarias comprenden los conceptos siguientes:

- Salario de convenio

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88



- Complemento Personal

Todos ellos por sus importes mensuales.

Además de los conceptos anteriores se abonarán o deducirán las incidencias, que a continuación se indican, correspondientes al mes anterior:

- Horas extraordinarias
- Prima
- Pluses varios
- Pagos delegados por I.T.
- Descuentos por horas perdidas, anticipos, etc.

En todos los pagos sujetos al I.R.P.F o a las cotizaciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador, se retendrán las cuotas correspondientes, de conformidad con la legislación vigente.

ARTICULO 44.- AYUDA A LA COMIDA

El personal de Oficinas que realice jornada partida de mañana y tarde, recibirá 3 € por día de trabajo efectivo, en concepto de ayuda a la comida de lunes a jueves. La ayuda no se aplicará a los meses y días de jornada intensiva.

Este complemento se aplicará a las personas de oficinas que hayan trabajado físicamente en la planta durante su jornada en turno partido de mañana y tarde.

Este complemento es incompatible con cualquier otro tipo de complemento similar proveniente de la empresa o de ayudas de este tipo. Tendrá fecha de aplicación desde el 01/10/2020. El importe se recoge en el Anexo VII.

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88



CAPÍTULO V

LA ACCION SOCIAL Y ASISTENCIAL EN LA EMPRESA

ARTÍCULO 45.- COMPLEMENTO DE EMPRESA POR I.T.

- A) En los casos de IT por accidente laboral y enfermedad profesional, La Empresa complementará la prestación obligatoria con la cantidad necesaria para garantizar el importe equivalente al 100% de su retribución, desde el primer día.
- B) En los casos de IT por enfermedad o accidente no laboral, se percibirán las cantidades siguientes, siempre que se cumplan necesariamente la siguiente condición en el momento de producirse la baja:

- ✓ Que el nivel de absentismo individual acumulado de los 12 meses anteriores a la fecha de inicio de la baja no supere el 3,5%.

Para el cálculo del absentismo individual no se tendrá en cuenta los permisos retribuidos por matrimonio, nacimiento de hijos, maternidad, paternidad y fallecimiento de cónyuge, padres, hijos y hermanos.

Desde el primer día al tercer día de baja se abonará el 85% de la base de cotización diaria del mes anterior cuando se trate de la primera baja del ejercicio y el 65% en la segunda baja. Para bajas posteriores el complemento será a partir del cuarto día.

Desde el cuarto día de baja hasta el día veinte se abonará un complemento hasta alcanzar el 75% de la base de complemento de la empresa (BCE=sueldo calificación + primas mensuales).

Desde el día veintiuno hasta el día treinta se abonará un complemento hasta alcanzar el 90% de la base de complemento de empresa.

A partir del día treinta y un día de baja se abonará un complemento hasta alcanzar el 90% de la BCE con un máximo de tres meses (segundo, tercero y cuarto mes).

El quinto y sexto mes se abonará un complemento del 95% de la BCE.

A partir del séptimo mes no se abonará complemento alguno.

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88



ARTÍCULO 46.- SEGURO DE VIDA

La Empresa mantendrá el seguro colectivo de vida existente que cubrirá los riesgos de muerte o invalidez permanente absoluta, cualquiera que sea su causa, para todo el personal de plantilla que se encuentre prestando servicio activo en la empresa.

El capital asegurado para cada empleado será igual a los ingresos fijos totales anuales brutos, redondeado, por exceso, por cada fracción de 6.000 €.

La revisión de este capital asegurado se hará una vez al año, en el momento de la revisión salarial colectiva.

Asimismo, la empresa, en beneficio de los trabajadores a los que en vía administrativa o judicial, con resolución firme, se les reconozca una incapacidad permanente total y que conlleve la extinción de su contrato de trabajo, a concertado una póliza de seguro para que en tal supuesto perciban una indemnización de 40.000 €.

ARTÍCULO 47.- ASISTENCIA MÉDICA COMPLEMENTARIA

Los Servicios Médicos de la Empresa complementarán los reconocimientos anuales que se vienen practicando, con otros específicos que determine el Comité de Seguridad y Salud, para aquellos trabajadores con edades superiores a los 50 años cuyas condiciones físicas y ambientales, hagan necesarios dichos reconocimientos, respetando la voluntariedad para someterse a ellos.

ARTÍCULO 48.- ROPA DE TRABAJO

Al iniciarse la relación laboral, la empresa entregará al trabajador/a dos prendas de trabajo. Idéntico criterio se seguirá en el caso de cambio de un puesto a otro que tenga asignado distinto tipo de prendas laborales.

Personal de Producción:

- Dos polos

39

CVE-2021-3963

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88



- Dos pantalones.
- Dos cazadoras.
- Un par de zapatos de seguridad

Oficina Técnica:

- Dos batas.
- Un par de zapatos de seguridad

A partir de la fecha de ingreso, se entregará una nueva prenda de trabajo, únicamente cuando la anterior esté deteriorada, siendo entregada ésta en el momento de la adquisición de la nueva prenda.

La entrega de las prendas implica su obligada utilización, de tal manera que, de no ser utilizadas, pudiendo hacerlo, no se facilitarán otras nuevas.

La Empresa proporcionará igualmente a los trabajadores/as que por su puesto de trabajo hayan de utilizarlas, las correspondientes prendas de protección y seguridad individuales. En el momento de su entrega material, los trabajadores/as firmarán el recibí correspondiente.

Para puestos especiales, la dotación de otras prendas de trabajo será acordada por el Comité de Seguridad y Salud. Así mismo, se suministrará a los trabajadores todo el equipo personal de seguridad que su trabajo requiera.

ARTÍCULO 49.- AYUDA PARA ESTUDIOS DE TRABAJADORES

La Dirección analizará las solicitudes y aprobará en su caso, las solicitudes de ayuda de los trabajadores que cursen estudios y que sean de aplicación a las actividades de la Empresa, subvencionando los mismos, cuando se constate lo anterior y de acuerdo con su política general de formación, como mínimo, en un 50%.

ARTÍCULO 50.- AYUDA A FAVOR DE EMPLEADOS CON HIJOS CON DISCAPACIDAD

La Empresa subvencionará los costes que tengan que afrontar los empleados con hijos con discapacidad con un subsidio económico mensual que se fija en el Anexo 3. Para tener derecho a este subsidio será requisito necesario y suficiente que el empleado tenga reconocido, como

40

CVE-2021-3963



beneficiario de la Seguridad Social, al hijo con discapacidad y que éste tenga un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

ARTÍCULO 51.- AYUDA POR DEFUNCIÓN

Si ocurriera, por cualquier causa, el fallecimiento de un trabajador con más de dos años de antigüedad en la Empresa, serán abonadas, a sus herederos legales, dos mensualidades, en importe íntegro, de todos sus emolumentos.

ARTÍCULO 52.- SUBVENCIÓN PARA ACTIVIDADES SOCIALES

La Empresa destinará una subvención según ANEXO III para actividades sociales que serán gestionadas por el Comité de Empresa, contando para ello con los recursos económicos presupuestados por la Empresa para cubrir este tipo de necesidades puntuales. Es responsabilidad y obligación tanto del Presidente de los respectivos Grupos de empresa como del Comité, entregar a la Dirección a través del Departamento de RRHH, las solicitudes correspondientes que den derecho a percibir dicha subvención, no haciéndose las mismas efectivas hasta no contar con el visto bueno de la Dirección.

Si dicha dotación económica no llegara a ser utilizada en su totalidad, por suspenderse algún proyecto o por falta de actividades, la diferencia resultante no será acumulable para el ejercicio del año siguiente.

ARTÍCULO 53.- PLAN DE IGUALDAD

Durante la vigencia del presente convenio la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores/as aplicarán lo contenido en el Plan de Igualdad del Grupo Gamesa Corporación Tecnológica en desarrollo de lo indicado en la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88



ARTÍCULO 54: GAMESA FLEX

Todo el personal afectado por el presente Convenio podrá beneficiarse de los servicios ofrecidos por este servicio. La empresa difundirá las condiciones a todo el colectivo de la plantilla para que tenga conocimiento de las mismas.

CAPÍTULO VI

DE LA ACCION SINDICAL

ARTÍCULO 55.- COMITÉ DE EMPRESA

Se estará a lo dispuesto en el Título II del Estatuto de los Trabajadores y tendrá las competencias que le asigna el art. 64 del mencionado Estatuto.

Para el ejercicio de sus funciones de representación sindical, se respetarán, para sus miembros, las garantías que establece el art. 68 del referido Título II.

Asimismo, se acuerda que los miembros del Comité de Empresa podrán acumular las horas de crédito en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total.

ARTÍCULO 56.- DERECHOS SINDICALES DE LOS TRABAJADORES

El trabajador afiliado a una central sindical podrá solicitar, por escrito, que la Empresa le descuente de sus haberes mensuales el importe de su correspondiente cuota sindical. El trabajador en activo, que sea elegido para ostentar un cargo sindical de relevancia local, autonómica o nacional podrá solicitar la situación de excedencia, debiendo reincorporarse a la Empresa solicitándolo por escrito en el plazo de un mes, después de finalizar el motivo por el que aquella fue solicitada.

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88



CAPITULO VII

DEL ABSENTISMO

ARTÍCULO 57.- DEL ABSENTISMO

Ambas partes consideran esencial el control del absentismo para lograr la buena marcha de la Empresa y acuerdan poner en marcha todas aquellas medidas que sean necesarias para la reducción de los índices actuales, adaptándolos a indicadores que consigan reforzar la viabilidad de la Empresa.

CAPITULO VIII

DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

ARTÍCULO 58.- DE LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Ambas representaciones declaran su intención de potenciar las competencias del Comité de Seguridad y Salud y de los servicios médicos de la empresa.

Para ello trabajarán con decidido empeño en hacer una realidad en Gamesa Electric S.A en su Centro de Reinosa los objetivos que persigue la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y toda la normativa aplicable en materia de prevención.

Conseguir una protección eficaz y una mentalización, a todos los niveles, sobre la importancia de la prevención, la higiene y salud laboral y el absentismo, ante los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.

Los delegados de prevención que corresponde nombrar a los representantes de los trabajadores, uno de ellos será miembro del Comité de Empresa, con las garantías que la ley le otorga, y los otros dos podrán ser trabajadores ajenos al Comité de Empresa nombrados por esté. En este caso tendrán las garantías que recoge el artículo 37 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, excepto el tiempo para el desempeño de sus funciones que será el establecido en la ley para cada uno para conseguir una mejora en los resultados de seguridad en la planta, además de las que se inviertan en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.

43

CVE-2021-3963



CAPITULO IX

REGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 59.- REGIMEN DISCIPLINARIO

La Empresa podrá sancionar como falta laboral las acciones u omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en el Convenio Colectivo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de Cantabria y en las demás disposiciones legales de aplicación vigentes.

DISPOSICION FINAL Y DEGORATORIA

A partir de la entrada en vigor de este Convenio, perderá vigencia todo el articulado del Convenio Colectivo en vigor hasta ese momento, así como los derechos y condiciones, individuales y colectivas, nacidas a su amparo o de pactos, expresos y tácitos, de usos y costumbres, aunque constituyeran expectativas de derecho o derechos en trance de adquisición. Sólo podrá mantenerse la validez de cualquier condición no recogida específicamente en este documento cuando fuera asumida de forma expresa y escrita por la Dirección tras la entrada en vigor del presente Convenio, previa petición expresa en tal sentido.

En consecuencia, a partir de la entrada en vigor de este Convenio, las condiciones laborales de la plantilla se regirán en su integridad por el clausulado del presente acuerdo y normas de obligado cumplimiento por constituir derecho necesario.

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88



ANEXO I

2020			
TABLA DE SALARIOS 2020 - TECNICOS ESPECIALISTAS (MOD)			
NIVEL SALARIAL		VALOR DÍA 2020	VALOR AÑO 2020
OFICIAL 1ª A	1A	58,37 €	24515,62 €
OFICIAL 1ª B	1B	57,53 €	24162,60 €
OFICIAL 1ª C	1C	56,31 €	23651,44 €
OFICIAL 2ª	2	54,50 €	22891,46 €
OFICIAL 3ª	3	53,23 €	22357,36 €
ESPECIALISTA	4	52,15 €	21904,89 €
TABLA DE SALARIOS 2020 - AUXILIARES Y ADMINISTRATIVOS (MOI)			
NIVEL SALARIAL		VALOR DÍA 2020	VALOR AÑO 2020
OFICIAL 1ª A	5A	58,37 €	24515,62 €
OFICIAL 1ª B	5B	57,53 €	24162,60 €
OFICIAL 2ª	6	54,50 €	22891,46 €
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	7	52,15 €	21904,89 €

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88



ANEXO II

AÑO 2.020

PRIMA DE TALLER - DIRECTOS (MOD) e INDIRECTOS (MOI)

	CATEGORIA	VALOR / MES	VALOR / DIA	VALOR / HORA
DIRECTOS	OF. 1ª A	351,61	11,72	1,455
	OF. 1ª B	342,039	11,401	1,425
	OF. 1ª C	320,851	10,695	1,337
	OF. 2ª	301,560	10,052	1,256
	OF. 3ª	278,691	9,299	1,161
	ESPECIALISTA	259,020	8,634	1,079

PRIMA DE EMPLEADOS INDIRECTOS (MOI)

	CATEGORIA	VALOR / MES	VALOR / DIA	VALOR / HORA
INDIRECTOS	OF. 1ª A	351,61	11,72	1,455
	OF. 1ª B	342,039	11,401	1,425
	OF. 1ª C	320,851	10,695	1,337
	OF. 2ª	301,560	10,052	1,256
	AUX. ADMINISTRATIVO	259,020	8,634	1,079

PRIMA POR OBJETIVOS ANUAL 2020

MINIMO DE:		618,828 €
MAXIMO DE:		1.262,882 €

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88



ANEXO III

AÑO 2.020	
HORAS EXTRAORDINARIAS	
VALOR UNICO TODAS CATEGORIAS	HORA EXTRAORDINARIA 19,56
HORAS JORNADA IRREGULAR	
VALOR UNICO TODAS CATEGORIAS	HORA JORNADA IRREGULAR 13,15
PLUSES	
PLUS TARDE	
VALOR UNICO TODAS CATEGORIAS	PLUS TARDE VALOR DIA 8,45
PLUS NOCHE	
VALOR UNICO TODAS CATEGORIAS	PLUS NOCHE VALOR HORA 2,32
PLUS TRANSPORTE	
VALOR UNICO TODAS CATEGORIAS	PLUS TRANSPORTE VALOR HORA 12,17
COMPLEMENTO EFICACIA Y DEDICACIÓN	
VALOR UNICO	350 € AÑO 29,166 € / MES
PLUS JEFE DE EQUIPO	
VALOR UNICO TODAS CATEGORIAS	PLUS JEFE EQUIPO VALOR MES 120,30 €
AYUDA MENSUAL PARA HIJOS DISCAPACITADOS	
VALOR UNICO TODAS CATEGORIAS	AYUDA VALOR MES 127,86 €
SUBVENCION ANUAL PARA ACTIVIDADES SOCIALES	
VALOR UNICO TODAS CATEGORIAS	SUBVENCION VALOR AÑO 18.891,12 €

48

CVE-2021-3963



ANEXO IV

Tablas Salariales

Se establecen las siguientes tablas salariales para el año 2020. El Grupo 3 se fija como condición mínima de retribución fija las correspondientes a la referencia de competencia del nivel 4A):

Grupo / Nivel	Referencia salarial o subnivel (€/año)		
	Entrada	Competencia	Avanzado
4A	32.027	36.028	40.348
4B	29.457	33.137	37.118
5	24.671	29.047	31.171

Evolución y Desarrollo

Se garantizará el nivel de Competencia a todo/a empleado/a que al menos lleve 5 años en el mismo puesto en nivel de Entrada de su grupo.

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88



ANEXO V

		II CONVENIO DE GAMESA ELECTRIC REINOSA SOLICITUD DE ADECUACIÓN SALARIAL	
NOMBRE:		APELLIDOS:	
DEPARTAMENTO	GRUPO/ NIVEL	PUESTO	
ANTIGÜEDAD EN GAMESA:		ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO:	
RESPONSABLE DIRECTO		CENTRO DE TRABAJO	
REFERENCIA SALARIAL ACTUAL:		REFERENCIA SALARIAL SOLICITADA:	
DOCUMENTACIÓN APORTADA EN LA SOLICITUD			
¿PRIMERA VEZ QUE SE PRESENTA LA SOLICITUD?:		NÚMERO DE SOLICITUDES ANTERIORES:	
ARGUMENTACIÓN DE LA SOLICITUD			
¿DESEA QUE SE INFORME DEL PROCEDIMIENTO A LA REPRESENTACIÓN SOCIAL?			
FIRMA DEL TRABAJADOR (LUGAR Y FECHA)		RECEPCION DE RRHH (NOMBRE, LUGAR Y FECHA)	

A rellenar por el trabajador

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88



ANEXO VI

		II CONVENIO DE GAMESA ELECTRIC REINOSA SOLICITUD DE NIVELACIÓN DE PUESTO	
NOMBRE:		APELLIDOS:	
DEPARTAMENTO	GRUPO/ NIVEL	PUESTO	
ANTIGÜEDAD EN GAMESA:		ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO:	
RESPONSABLE DIRECTO		CENTRO DE TRABAJO	
GRUPO/NIVEL ACTUAL:		GRUPO/NIVEL SOLICITADO:	
DOCUMENTACIÓN APORTADA EN LA SOLICITUD			
EVOLUCIÓN DEL CONTENIDO DEL PUESTO / ARGUMENTACIÓN DE LA SOLICITUD			
FIRMA DEL TRABAJADOR (LUGAR Y FECHA)		RECEPCIÓN DE RRHH (NOMBRE, LUGAR Y FECHA)	

A rellenar por el trabajador

LUNES, 10 DE MAYO DE 2021 - BOC NÚM. 88



ANEXO VII

AYUDA A LA COMIDA	
VALOR UNICO PARA TODOS LOS QUE CUMPLAN LAS CONDICIONES DEL ARTÍCULO 44	AYUDA
	VALOR DIARIO (DIA TRABAJADO EN PLANTA)
	3,00 €