



**SECCIÓN III**  
**ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DEL PAÍS VASCO**

**Departamento de Trabajo y Empleo**

**Resolución de la delegada territorial de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, del Departamento de Trabajo y Empleo, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de la empresa Haizea Wind, S.L. (código de convenio 48102372012021).**

*Antecedentes*

Por vía telemática se ha presentado en esta delegación el acuerdo citado, suscrito por la dirección y el comité de empresa.

*Fundamentos de derecho*

*Primero:* La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» de 24 de octubre de 2015) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 14.1.g) del Decreto 7/2021, de 19 de enero («BOPV» de 29 de enero de 2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero, («BOPV» de 15 de febrero de 2011) y con el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo («BOE» de 12 de junio de 2010) sobre registro de convenios colectivos.

*Segundo.* El acuerdo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

**RESUELVO:**

*Primero:* Ordenar su inscripción y depósito en la Sección Territorial de Bizkaia del Registro de Convenios Colectivos, con notificación a las partes.

*Segundo:* Disponer su publicación en el «Boletín Oficial de Bizkaia».

En Bilbao, a 20 de mayo de 2021.—La Delegada Territorial de Bizkaia, Verónica Fernández Fernández

**I. CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA HAIZEA WIND, S.L.****CAPÍTULO I****DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1.—Partes negociadoras**

El presente Convenio se concierta al amparo de lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, habiendo sido acordado por el Comité de Empresa de Haizea Wind, S.L. y la Dirección de la Empresa.

**Artículo 2.—Ámbito funcional y personal**

2.1. El Convenio es de aplicación a todas las personas en plantilla que prestan servicios en el centro de trabajo de Zierbena, con excepción de quienes mantengan una relación laboral especial de Alta dirección.

2.2. Las personas que ocupen puestos de Dirección, Jefatura de Departamento, Jefatura de Sección, Project Manager, y aquellos que exijan especial dedicación, responsabilidad, mando directo y un alto grado de autonomía e iniciativa en la gestión de una o varias áreas funcionales, tendrán la condición de personal Fuera de Convenio.

La promoción y remoción del personal fuera de convenio tendrá carácter discrecional y se instrumentará mediante un acuerdo individual que establecerá las condiciones económicas y profesionales aplicables que sustituyan a las contempladas en el presente Convenio en materia de jornada, distribución de jornada y vacaciones, horas extraordinarias, condiciones económicas y promoción profesional. El resto de condiciones establecidas en el Convenio serán de aplicación a este personal Fuera de convenio.

La Empresa pondrá en conocimiento de la Comisión mixta las modificaciones del organigrama, promociones e incorporaciones que se realicen para la cobertura de los puestos correspondientes a personal Fuera de convenio.

**Artículo 3.—Vigencia, denuncia y revisión**

3.1. El período de vigencia de este convenio será el comprendido entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2023. El convenio quedará denunciado automáticamente el 31 de octubre de 2023, sin necesidad de denuncia formal por ninguna de las partes.

3.2. Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá la vigencia del convenio hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

3.3. Los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2021.

**Artículo 4.—Inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio**

La Empresa renuncia expresamente a hacer uso de las previsiones establecidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores en lo referente a posibilidades de inaplicación unilateral de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo.

No obstante, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, la representación de la Empresa podrá promover la apertura de la mesa de negociación para revisar el Convenio colectivo durante su vigencia inicial para modificar su regulación de las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.



- f) Funciones, cuando excedan de los límites para la movilidad funcional.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Junto con la convocatoria, los representantes de los trabajadores deberán recibir la documentación que acredite la concurrencia de la causa alegada y las partes deberán negociar de buena fe. Si en el término de quince días y tres reuniones no se hubiera podido alcanzar un acuerdo, las partes podrán instar los procedimientos voluntarios de solución de conflictos previstos en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales -PRECO II («BOPV» de 4 de abril de 2000). En todo caso, el sometimiento al procedimiento de arbitraje requerirá acuerdo de ambas partes.

#### **Artículo 5.— Absorción y compensación**

5.1. Las condiciones económicas pactadas en este convenio colectivo formarán un todo o unidad indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual. Las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio absorben y compensan la totalidad de los devengos salariales y extrasalariales que por cualquier concepto puedan tener las personas afectadas por el mismo en el momento de su entrada en vigor, tales como Carencia Incentivo y A cuenta de Convenio.

5.2. Sin perjuicio de la convergencia en la estructura salarial prevista en el Convenio, se respetarán con carácter estrictamente personal las condiciones económicas más beneficiosas, que en su conjunto y cómputo anual tuvieran reconocidas cualquier empleado o empleada a la entrada en vigor del presente convenio colectivo. Dicha garantía ad personam se integrará en un complemento personal absorbible y compensable con la promoción económica y profesional que resulte, en lo sucesivo, de la aplicación del régimen establecido en el Convenio.

#### **Artículo 6.— Materias no reguladas en el Convenio**

Las siguientes materias no reguladas en el Convenio se regirán por las disposiciones aplicables resultantes del ámbito sectorial de negociación colectiva de la industria siderometalúrgica:

- Modalidades de contratación, Periodo de prueba y Preavisos.
- Movilidad y desplazamientos geográficos, dietas y gastos.
- Igualdad.
- Régimen disciplinario.
- Permisos, licencias y excedencias.
- Mejora de prestaciones de Seguridad Social.
- Derechos sindicales, Representantes de los Trabajadores y Asambleas.
- Fomento del Euskera.

#### **Artículo 7.— Comisión paritaria**

La Comisión Paritaria es el órgano de interpretación, mediación y conciliación de cuantas cuestiones puedan surgir en la aplicación del Convenio, la cual tendrá las competencias fijadas en este convenio.

La Comisión Paritaria se constituirá en los 15 días siguientes a la suscripción del Convenio Colectivo y estará integrada por un máximo de 4 miembros, designados por el Comité de empresa entre los firmantes del Convenio en proporción a su representatividad sindical y hasta 4 miembros, designados por la Empresa.

El nombramiento de los miembros de la Comisión Paritaria será por el período de vigencia del Convenio y sus posibles prórrogas.

La Comisión Paritaria tendrá los siguientes cometidos generales:

- a) Interpretación de los preceptos del Convenio, así como la vigilancia del mismo.
- b) Conocer, con carácter previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional, de las discrepancias o reclamaciones colectivas que pudieran plan-



tearse en relación con la interpretación y/o aplicación de los contenidos de este Convenio.

- c) La mediación y/o conciliación en cuantas cuestiones puedan suscitarse en materia laboral dentro de la Empresa, siempre y cuando, en ambos supuestos, mediara previo acuerdo de las partes y expresa solicitud de las mismas.

La Comisión Paritaria se reunirá, de forma excepcional, siempre que lo soliciten los sujetos legitimados para la promoción de un conflicto colectivo. La solicitud se hará por escrito, expresando el asunto que se somete a consideración y su contenido será el suficiente para examinar y analizar el problema con conocimiento de causa. Las solicitudes se cursarán ante la Dirección de la empresa o ante el Comité de empresa. La parte receptora de la solicitud trasladará la misma a los miembros de la Comisión paritaria que deberá intentar adoptar una resolución escrita a la cuestión planteada en el término de 15 días hábiles. En todo caso, se dará por cumplimentado este trámite y quedará expedita la vía judicial o administrativa, transcurrido dicho plazo sin que la Comisión hubiera emitido y notificado una resolución.

Los acuerdos de la comisión paritaria requerirán el voto favorable de los miembros del banco social que, en su conjunto, representen a la mayoría de la plantilla del centro, considerado el porcentaje de representación que tenga, en cada caso, cada uno de sus integrantes.

De las decisiones de la Comisión Paritaria se levantará acta, serán notificadas por escrito a quien inste su intervención, al Comité de Empresa y a la Empresa para su conocimiento.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos de mediación regulados en el II Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales -PRECO II («BOPV» de 4 de abril de 2000).

Los miembros titulares de la Comisión Paritaria tendrán derecho a permiso retribuido para asistir a sus sesiones y los gastos originados en el desempeño de esta labor serán sufragados por la empresa.

Las competencias de la Comisión paritaria se ejercerán sin perjuicio de las competencias propias del Comité de empresa y la representación sindical.

## CAPÍTULO II

### CONDICIONES DE EMPLEO

#### **Artículo 8.— Política de igualdad**

8.1. El conjunto de políticas organizativas y de gestión de personal que se desarrollen al amparo del presente convenio deberán estar orientadas a la obtención de una igualdad de oportunidades real con los siguientes objetivos:

- a) Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.
- b) Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo, debiendo justificarse siempre la diferencia de trato en la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, en las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, en los factores estrictamente relacionados con su desempeño y en las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo.
- c) Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas, tanto para las mujeres como para los hombres.
- d) Que en el disfrute de las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar se favorezca el más equitativo reparto de las responsabilidades evitando que supongan una desventaja profesional para quien ejerza dichos derechos.



- e) Que en la medida en que concurra una igualdad de méritos y pareja idoneidad de candidatos, tanto la contratación como la provisión de puestos de trabajo, deberán primar la selección de candidatos del género sub-representado en el colectivo funcional de referencia.

8.2. La Empresa atenderá especialmente las situaciones relativas a la maternidad, lactancia y tratamientos de fertilidad, para lo cual, el Servicio de prevención, tan pronto le sean comunicadas dichas circunstancias, analizará y planteará en el Comité de Seguridad y Salud Laboral las condiciones de los puestos de trabajo (carga física, riesgo postural, trabajo a turnos, nocturnidad) que deban adaptarse para evitar los riesgos para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras. Las adaptaciones o movilidades temporales que se deban implementar, en ningún caso, podrán suponer un perjuicio económico o profesional para la mujer trabajadora.

8.3. Los firmantes de este texto se comprometen a desarrollar un esfuerzo consciente por una expresión lingüística aceptable, libre de sexismo y evitando masculinizar sus expresiones en las comunicaciones empresariales o sindicales que se produzcan en la Empresa.

8.4. Las partes se comprometen a remover los prejuicios y barreras sociales y corporativas en contra de la diversidad cultural, de género y de orientación sexual que puedan manifestarse en la Empresa, y establecerán las medidas necesarias para empoderar a las personas trabajadoras en riesgo de exclusión social y garantizar el pleno respeto a su dignidad personal y profesional, combatiendo activamente cualquier forma de discriminación.

8.5. Las partes firmantes se comprometen a negociar y elaborar conjuntamente un Plan de Igualdad en cumplimiento de lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Para ello, tras la publicación del Convenio se constituirá una comisión paritaria con igual número de miembros en ambas representaciones y carácter decisorio que presentará y aprobará en el plazo de 6 meses el Plan de Igualdad que se considerará anexo al convenio una vez acordado.

#### **Artículo 9. — Política de Empleo**

9.1. La incorporación de empleados/as y empleadas se llevará a cabo en la Empresa conforme a las modalidades de contratación laboral vigentes. Independientemente de la modalidad de contratación, todos tendrán derecho a la remuneración y descansos proporcionales al tiempo trabajado y, en general, a los mismos derechos e igualdad de trato y oportunidades en las relaciones laborales, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato. Así mismo, se tendrá en cuenta la participación indistinta en los procesos formativos de la Empresa.

9.2. Las partes efectuarán un seguimiento específico de la contratación bajo modalidades de duración determinada, pactándose expresamente que la contratación temporal para la cobertura de circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos no podrá superar, en ningún caso, el quince por ciento de la plantilla fija al finalizar el presente convenio. Para alcanzar dicho estándar se estará a las previsiones contenidas en la Disposición Transitoria Primera.

9.3. La contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal se limitará a aquellos supuestos en los que lo requiera la inmediatez del reclutamiento, sin perjuicio de proceder cuanto antes, a la contratación directa en plantilla por Haizea Wind bajo la modalidad que corresponda. Los trabajadores y trabajadoras puestas a disposición por Empresas de Trabajo Temporal tendrán garantizada la aplicación de las condiciones salariales y de jornada previstas en este Convenio colectivo.

9.4. Las personas que se incorporen a la plantilla bajo contratos formativos tendrán garantizada una retribución equivalente al setenta y cinco por ciento de la que corresponda al encuadramiento profesional del puesto de desempeñado durante un periodo de acogida máximo de seis meses, y, una vez concluido, pasarán a ser encuadrados



en el nivel de entrada de su Grupo profesional, siendo de aplicación en lo sucesivo, las previsiones generales del Convenio para su promoción económica y profesional.

9.5. La Empresa se compromete a limitar la subcontratación en procesos propios y permanentes de su ciclo productivo, diferenciándose, por tanto, de lo que puedan ser servicios auxiliares. Podrá recurrirse a la externalización de propia actividad para absorber temporalmente las desviaciones coyunturales en el programa de producción que no puedan ser realizadas por personal de la propia plantilla o cuando los procesos de industrialización requieran de la aportación de conocimientos técnicos especializados de los que no disponga la organización. En todo caso, la estructura organizativa deberá garantizar la autonomía operativa del personal subcontratado, proveer una política eficaz de prevención de riesgos laborales en la coordinación de actividades empresariales concurrentes, y velar por el respeto de las condiciones de trabajo de las trabajadoras y trabajadores de las contratas establecidos en los convenios de su sector actividad.

9.6. Los trabajadores y trabajadoras que se incorporen a la plantilla de Haizea Wind tendrán derecho a que se les computen a efectos de promoción económica y profesional los periodos de prestación de servicios previos con destino en el centro de trabajo, tanto si se han completado bajo relación laboral temporal con Haizea Wind, como en los supuestos de puesta a disposición por empresas de trabajo temporal y en los casos de adscripción a subcontrata de propia actividad.

9.7. La política de empleo perseguirá el ajuste del volumen de empleo estable a la capacidad productiva de la fábrica, por lo que se asume compromiso de no plantear expedientes de regulación temporal de empleo, basados en razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, y de fuerza mayor, mientras haya la posibilidad de utilizar los mecanismos de flexibilidad que contiene el Convenio y que constituyen herramientas fundamentales para la adaptación a los requerimientos oscilantes del mercado en condiciones de competitividad.

## CAPÍTULO II

### ENCUADRAMIENTO FUNCIONAL Y PROMOCIÓN ECONÓMICA Y PROFESIONAL

#### **Artículo 10. — Clasificación profesional**

10.1. La organización del trabajo vendrá determinada por el principio de polivalencia y productividad con calidad, y sus relaciones regidas bajo la premisa de la cooperación, la confianza y la buena fe en el desempeño de las funciones, tareas y cometidos a desarrollar para la correcta realización del trabajo con eficiencia.

10.2. Contenido Funcional de la prestación laboral. El contenido de la prestación laboral se define por el conjunto de funciones y tareas realizadas en el desarrollo de las actividades normales dentro del proceso productivo de la Empresa que se corresponden con la División Funcional y el Grupo profesional.

##### 10.3. Divisiones Funcionales.

- División de Administración y Servicios. Se encuadran dentro de esta área todos aquellos puestos de trabajo que, mediante la realización de sus funciones, presten soporte al área productiva.
- División Técnica y Productiva. Se encuadraría dentro de esta área todos aquellos puestos de trabajo relacionados directamente con la fabricación, o próximos a ella.

##### 10.4. Grupos Profesionales.

- Grupo Profesional con Mando. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un ámbito organizativo menor o ejecución autónoma de un trabajo de especial complejidad. Tareas con contenido medio intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones limitadas y autonomía operativa, de complejidad técnica media-alta dentro del proceso establecido. Se requiere una formación mínima de Formación Profesional de Grado Superior, con una amplia formación específica y experiencia en los procesos sobre los que se proyecta el





mando. En este Grupo se encuadran los Grupos IV, II, II y I del Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal

- Grupo Profesional Sin mando. Tareas que consisten en la ejecución de operaciones mediante la aplicación de un método de trabajo, con cierto grado de supervisión y que requieren de adecuados conocimientos y aptitudes prácticas, previo periodo de adaptación, y pudiendo ser asistidos por otros. En este Grupo se encuadran los Grupos V, VI, y VII del Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal.

#### **Artículo 11.— Desarrollo profesional**

11.1. El Nivel profesional define una estratificación del Grupo profesional agrupando competencias cuyo desempeño ordinario conlleva condiciones homogéneas de capacitación, eficacia y responsabilidad. Fija diferentes importes retributivos dentro de cada nivel (tramos) cuya progresión se define por la correspondencia con la capacitación para el desempeño eficiente del conjunto de tareas y funciones del Grupo acreditadas por la evaluación del desempeño.

11.2. Los Niveles profesionales se establecen en las tablas salariales y tienen correspondencia con los siguientes factores de evaluación:

- Formación. Contar con la titulación profesional exigida por el Convenio colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal y haber completado con aprovechamiento los cursos y acciones formativas que se programen en el Plan de Formación negociado con el Comité de empresa. Se establecerá un Programa de formación integrado por módulos formativos. En cada supuesto que se contemple, la progresión de tramo exigirá la asistencia y acreditación del aprovechamiento en los módulos que correspondan por año, ejecutándose dicha formación conforme a la planificación anual se entregará con suficiente antelación a cada persona.
- Experiencia. Haber desempeñado con suficiente rendimiento tareas correspondientes a su especialidad durante los periodos indicados para cada tramo profesional.
- Polivalencia. Desempeñar con solvencia distintas tareas y procesos.
- Pruebas técnicas de competencia teórico-práctica. Estas pruebas tienen dos funciones: acreditar que se cuenta con un nivel de conocimientos equivalente al de la titulación exigida para el Nivel y Grupo, aunque no se disponga del título; y acreditar una capacitación suficiente para el desempeño en condiciones de suficiencia o excelencia de tareas y procesos en la empresa.
- Indicadores de Calidad y Desempeño individualizables procedentes del sistema y nivel de cumplimiento de objetivos.

11.2. La Comisión paritaria, atendiendo a los modelos existentes en el Sector acordará una matriz de valoración que aplique los criterios anteriores para cada ámbito profesional.

11.3. En el Grupo sin mando de la División Técnica y productiva se establecen las siguientes correspondencias con las categorías profesionales actuales.

- Soldadura/calderería/Pintura y acabados/mantenimiento.
  - A1= Especialista/oficial 3.
  - A2= Oficial 2: desempeño suficiente en todas las tareas.
  - A3= Oficial 1: desempeño con indicadores de calidad en todos los procesos y tareas de su oficio.
- Puestos auxiliares de movimiento de cargas, pesaje, control de parámetros preestablecidos, almacén y logística, sin mando:
  - A1= especialista/oficial 3.
  - A2= promoción por indicadores de excelencia en su proceso productivo.



A3= polivalencia con suficiencia en procesos productivos distintos a los de su oficio.

La promoción entre los niveles A1, A2 y A3 se realizará de manera automática acreditando 12 meses de prestación de servicios en cada nivel.

Los niveles B de calificación de la División Técnica y productiva acreditan excelencia en el desempeño de distintos procesos productivos mediante los mejores indicadores y resultados acreditados en la evaluación del desempeño. La promoción a los niveles B de calificación exigirá la permanencia de 12 meses en el nivel inmediatamente inferior y la superación de la correspondiente evaluación.

11.4. Para la aplicación inicial del sistema de desarrollo profesional, las personas trabajadoras serán encuadradas en el Nivel profesional correspondiente a la categoría acreditada sin perjuicio de la garantía personal del salario que ya tuvieran reconocido.

### **Artículo 12.— Promoción profesional**

12.1. La promoción representa junto a la formación, una de las herramientas básicas para el desarrollo de las personas que integran la plantilla de la empresa, a través de la acreditación de los requisitos establecidos para la promoción de Nivel, respetando el principio de igualdad de oportunidades.

#### **12.2. Promoción de Grupo.**

La promoción a vacantes de Grupo se ofertará, salvo excepciones debidamente justificadas, en promoción interna a quienes reúnan los requisitos exigibles para la plaza convocada. En el supuesto de que las plazas no se cubrieran por este procedimiento, se sacará la plaza a convocatoria pública.

El desempeño temporal de funciones de superior Grupo, regulado en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores, en ningún caso, supondrá la consolidación del Grupo y Nivel correspondiente a las tareas transitoriamente desempeñadas, sino que, para ello, deberá someterse al procedimiento establecido, estando la Empresa obligada a convocar la correspondiente vacante.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se desempeñasen funciones propias de un puesto de trabajo que tenga asignado un grupo profesional superior al propio, por un período superior a seis meses durante un año, o a ocho durante dos años, esa persona adquirirá un derecho preferente a promocionar a dicho puesto, dentro del sistema de promociones internas establecido. A efectos de dicho cómputo no se considerarán aquellos supuestos de sustituciones temporales de personas ausentes con derecho a reserva de puesto de trabajo o que impliquen la realización de servicios de duración temporal determinada con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa. En cualquier caso, la promoción mediante convocatoria se realizará cumpliendo las siguientes reglas:

- En todo caso, deberá haberse producido la existencia de una vacante en el puesto al que se pretenda el acceso, en cuyo caso se dará prioridad a la promoción interna sobre la cobertura externa.
- Deberán cumplirse los requisitos de formación y capacidad establecidos para el mismo en la convocatoria.
- Deberán superarse las pruebas objetivas de promoción que se acuerden, a las que se dará acceso en primer lugar y de modo preferente, a quienes hayan desempeñado el puesto previamente durante los plazos antes indicados.
- Salvo que se acredite experiencia previa superior en desempeño temporal de funciones del Grupo, la promoción estará sometida a un período de prueba de tres meses.

Las bases generales de las convocatorias bajo la modalidad de concurso o concurso-oposición serán negociadas previamente con el Comité de empresa.

#### **12.3. Promoción de Nivel profesional.**





La promoción de Tramo profesional se realizará mediante la superación de la evaluación de desempeño. La evaluación de desempeño constatará el cumplimiento de factores objetivos (conocimientos, rotaciones, calidad, implementación de la formación recibida...) a través de comportamientos observables derivados de competencias y mediante la utilización como herramienta de una matriz de evaluación con diferentes cuestionarios y pruebas en función del grupo y nivel de adscripción al que pertenezca el personal evaluado.

La evaluación de desempeño se realizará cada 24 meses. La primera evaluación se completará en 2022, con efectos económicos de 1 enero de 2022 siempre que, a dicha fecha, las personas evaluadas acrediten 12 meses de desempeño. En otro caso, se aplicará desde que se cumpla dicha antigüedad en el desempeño. Las personas que no superen la evaluación tendrán otra convocatoria extraordinaria a los doce meses desde la primera evaluación.

La Comisión paritaria, interpretando los indicadores establecidos en el Convenio, resolverá, de manera motivada, las discrepancias individuales que puedan surgir en la calificación de los resultados de la valoración.

#### CAPÍTULO IV

#### TIEMPO DE TRABAJO

##### **Artículo 13.— *Jornada laboral***

13.1. La jornada anual será de 1708 con jornada partida, de 1688 para la jornada continua y de hasta 1768 cuando, en algún periodo del correspondiente ejercicio, se haya implantado el turno intensivo.

13.2. La distribución de la jornada se dispone, como regla general, en base a jornada de 8 horas de trabajo diarias, para la División Técnica y Productiva, pudiendo ampliarse a 9 horas diarias en el turno intensivo. El periodo de descanso durante la jornada será de quince minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo y se disfrutará de forma que no produzca interrupción en la secuencia productiva.

La jornada del personal de Administración y servicios se distribuirá de lunes a jueves con 8 horas y media y los viernes con 6 horas.

13.3. Sin perjuicio de las adaptaciones que resulten de la aplicación de los mecanismos de flexibilidad previstos en el convenio, el calendario laboral será negociado con el comité de empresa y publicado antes del 15 de diciembre. Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados no laborales.

##### **Artículo 14.— *Sistemas de ordenación del tiempo de trabajo***

14.1. La empresa establecerá, para el conjunto de la factoría o secciones concretas de la misma, el sistema de trabajo que mejor se adapte a las necesidades de la producción pudiendo trabajarse en las siguientes modalidades:

- Jornada partida.
- Turno fijo de mañana y/o de tarde.
- Dos turnos en rotación de mañana y tarde.
- Tres turnos en rotación de mañana, tarde y noche con secuencia de cinco días laborales de lunes a viernes.
- Turno intensivo.

14.2. La implantación del turno intensivo responde unas condiciones estructurales específicas de la actividad, caracterizada por la dependencia de pocos clientes y pocos pedidos con gran capacidad de saturación y plazos de entrega perentorios sometidos a importantes penalizaciones.

La saturación ampliada de las instalaciones mediante la implantación del turno intensivo, podrá programarse en correspondencia con supuestos de pedidos perentorios,



incidencias sobrevenidas de calidad e intervenciones específicas dirigidas a garantizar la continuidad del proceso productivo.

El turno intensivo permitirá programar jornadas adicionales en la rotación del sistema de dos o tres turnos, incorporando un turno de 8 horas la mañana de los sábados para las personas roten al turno de noche el lunes, así como el domingo a la noche para las personas que inician el relvo de noche el lunes de esa semana.

La activación del turno intensivo supone que, en el conjunto del año, la jornada ordinaria de las personas adscritas pueda alcanzar las 1768 horas de trabajo efectivo, con independencia del periodo o periodos en los que hayan estado adscritos al turno intensivo.

En las modalidades de turno fijo, dos turnos, y tres turnos, siempre que se cumplan los descansos entre jornadas, el turno intensivo permitirá también prolongar la jornada laboral por turno hasta 9 horas diarias y programar jornadas adicionales respetando la secuencia de 48 horas de descanso resultantes del descanso semanal y las 12 horas de descanso entre jornadas.

#### 14.3. Cambios de modalidad.

Mediando un preaviso de quince días, la Empresa, previa comunicación a la representación social, podrá disponer el cambio de calendario que implique la implantación de otra modalidad de trabajo a turnos explicando las razones objetivas que justifican la revisión de la programación.

En aquellos supuestos en los que concurriera causa productiva, técnica u organizativa para suspender los contratos de trabajo y con la finalidad de evitar la aplicación de un expediente de regulación temporal de empleo, el cambio de modalidad podrá suponer la desactivación de jornadas inicialmente calendarizadas como laborales en un periodo de hasta dos semanas consecutivas. Dicho déficit de jornada se recuperará mediante la implantación del turno intensivo. Previo a la desactivación de jornadas, en la medida de lo posible, se priorizará la formación y la realización de labores de mantenimiento en las diferentes áreas.

Si como consecuencia de estos cambios, no se alcanzase a completar la jornada anual, la Empresa absorberá dicho déficit, sin que dé lugar a la recuperación de jornadas, cuando no pueda ser compensado en el primer cuatrimestre del año siguiente mediante la implantación del turno intensivo.

#### 14.4. Procedimiento de implantación del turno intensivo.

La Empresa, con una antelación de, al menos, quince días naturales a la ejecución de la medida, deberá informar a la representación de los trabajadores, sobre la aplicación del turno intensivo y de su concreción, tanto en la modalidad de flexibilidad positiva como negativa, con expresa identificación de los días en los que se materialice el incremento de la duración de la jornada de referencia. En dicha comunicación se establecerán los equipos necesarios para la planificación del turno intensivo y el periodo de referencia en el que se mantendrá la implantación.

A partir de dicha comunicación, se abrirá un plazo de adhesiones de dos días para que las personas trabajadoras potencialmente afectadas puedan adscribirse al turno intensivo. En caso de que hubiera más peticiones de adscripción que puestos afectados, se procurará la máxima rotación en la inclusión en el turno intensivo.

Si el número de adscripciones no fuera suficiente, la empresa podrá completar los equipos mediante adscripciones forzosas. En todo caso:

- Se procurará la máxima rotación en las personas sometidas a adscripción forzosa.
- La programación limitará la afectación de las personas sometidas a adscripciones forzosas a un promedio de dos sábados o dos domingos adicionales por semestre.
- Se evitará adscribir a personas trabajadoras que justifiquen la necesidad de adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral



- Podrán aplicarse modificaciones en la rotación de turnos de las personas no adscritas al turno intensivo para posibilitar la programación de la ampliación de jornadas de las personas adscritas al turno intensivo, limitándose a dos cambios al año, uno por semestre.
- Tendrá carácter forzosa la afectación al turno intensivo para la recuperación de la jornada que deba realizarse en el primer cuatrimestre del año.

La activación del turno intensivo se realizará mediante el preaviso a las personas afectadas por la aplicación de la flexibilidad con, al menos, 5 días naturales de antelación, sin perjuicio de que la medida deba comunicarse con la mayor antelación que sea posible según las circunstancias que concurran.

#### 14.5. Retribución específica del Turno intensivo.

14.5.1. *Plus implantación turno intensivo:* En los meses en los que se introduzca un periodo de adscripción al turno intensivo, las personas adscritas percibirán un complemento mensual de 60 euros con independencia de que efectivamente vean activadas jornadas en la modalidad específica de turno intensivo en dicho mes. Dicho importe se abonará también en la retribución por vacaciones en proporción al periodo temporal en el que se ha devengado por estar adscrito al turno intensivo. La implantación del turno intensivo se abonará, como regla general, por cada mes en el que se implante. No obstante, cuando se haya implantado el turno intensivo durante al menos seis meses a lo largo del año, se abonará como mínimo durante doce meses. Además se abonará en el mes que se realice la jornada ampliada a aquellas personas que se hayan visto adscritas de forma forzosa.

14.5.2. *Plus turno intensivo:* Consiste en un importe para cada nivel que se devenga por cada hora de trabajo añadida por la adscripción al turno intensivo respecto al sistema normal de jornada que tuviera previamente asignada la persona trabajadora.

Este plus no se devengará cuando la implantación tenga por objeto la recuperación del déficit resultante de jornadas desactivadas en el año por debajo de las 1708 horas anuales en jornada partida y de las 1688 para la jornada continua y hasta alcanzar la recuperación de dichos saldos. En el caso de recuperarse en sábados, se compensará a razón de 1,5 días de descanso.

#### 14.6. Régimen de disponibilidad.

En atención a la demanda de asistencia técnica por parte de la fábrica, respecto de labores de mantenimiento e incidencias que pudieran dar lugar a una interrupción del proceso productivo, y con el fin de dar una respuesta rápida y eficaz, se podrá establecer un servicio de guardia no localizada de 24 horas.

La situación de disponibilidad implica la obligación de atender las comunicaciones de la Empresa y encontrarse en disposición de incorporarse a prestar servicios para intervenir de forma rápida en la incidencia acaecida.

Si la persona que se encuentra en disponibilidad tuviera que desplazarse a la fábrica, el tiempo de intervención efectiva se tratará a efectos meramente retributivos como si fueran horas extraordinarias, computándose un mínimo de dos horas en todo caso.

También se indemnizará el kilometraje desde el domicilio hasta la fábrica.

El servicio se cubrirá exclusivamente mediante la adscripción de personal voluntario y por periodos que garanticen una rotación en la situación de disponibilidad.

La remuneración de la situación de disponibilidad deberá contemplar un Plus Retén por cada día que la persona trabajadora se encuentre en situación de disponibilidad.

### **Artículo 15. — Adaptaciones de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral**

15.1. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo



y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa. El establecimiento de un sistema de adaptación se considera una provisión a la mejora de la conciliación de la vida familiar y laboral, contribuye a la efectiva igualdad de trabajadores y trabajadoras y pretende garantizar un equilibrio sostenible entre los requerimientos organizativos y productivos y las necesidades personales.

15.2. En la negociación del calendario laboral anual, se fijarán los horarios de prestación de servicios de cada puesto y Departamento y, en su caso, se identificarán los puestos y funciones que, por presentar condiciones específicas, tengan limitaciones en las posibilidades de adaptación de jornada que se establecen con carácter general. En dichos casos, se analizarán las posibilidades de utilizar la movilidad funcional para hacer posible la adaptación de jornada.

15.3. No se admitirán en ningún caso solicitudes que impliquen fraude de ley o abuso de derecho con fundamento en decisiones de carácter privado que, dentro de las posibilidades de la persona trabajadora para dar cobertura a las necesidades de conciliación familiar, se releven como arbitrarias o contingentes. Tampoco se admitirán opciones de adaptación de carácter intermitente que no tengan cumplida justificación en una variación sustancial e imprevista de las necesidades de conciliación. A estos efectos se considera, como regla general, el semestre como marco mínimo de planificación.

15.4. En caso de concurrencia de solicitudes de adaptación que, de simultanearse, resultarían incompatibles con las necesidades organizativas o productivas de la empresa, se revisarán todas ellas para establecer un tratamiento equitativo entre todos los solicitantes, valorando el grado de necesidad y los perjuicios personales que derivarían de una modificación sobrevenida en la adaptación horaria que se venía disfrutando. En estos supuestos, como en aquellos en los que la adaptación requiera la modificación horaria de otras personas trabajadoras, será preceptiva la intervención previa de la Comisión paritaria.

15.5. La adaptación horaria no exceptúa a la persona trabajadora de la aplicación de las medidas de flexibilidad previstas en el Convenio para la distribución sobrevenida de la jornada ordinaria de trabajo.

15.6. La regulación del derecho a la adaptación horaria se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio colectivo.

15.7. Personal con Jornada partida.

El horario flexible permite a cada persona fijar por sí misma, el comienzo y el final de su jornada de trabajo, dentro de unos límites establecidos y respetando la normativa interna.

Se establecerá con carácter general un tramo horario, dentro del cual las personas trabajadoras concretarán su horario de prestación coordinando la cobertura de las necesidades organizativas en cada equipo de trabajo. Se podrá disponer de una hora y media de flexibilidad a la entrada y a la salida, y la parada para comer, podrá concretarse en 30, 60 o 90 minutos, siempre que se mantenga la prestación continuada entre las 9:30 y las 14:00 horas y el cumplimiento de la jornada diaria. Las compensaciones de horas se realizarán únicamente en la parte flexible del horario.

La flexibilización horaria conlleva el compromiso por parte de los trabajadores y trabajadoras para dar cobertura a la atención de las actividades programadas y para atender emergencias o períodos punta de producción.

15.8. Trabajo a distancia

Para el personal de la División de Administración y Servicios, con carácter excepcional, en los supuestos en los que la flexibilidad horaria pueda resultar insuficiente para atender necesidades de conciliación de la vida familiar y laboral perentorias, extraordinarias y limitadas en el tiempo, con intervención de la Comisión paritaria, se podrá adoptar un plan específico de trabajo a distancia

**15.9. Personal a relevo.**

El personal asignado a trabajos en equipo o en turnos sucesivos podrá ejercer el derecho a la adaptación horaria mediante cambio de turno o secuencia de rotación.

En ningún caso, se admitirán peticiones que impliquen un horario que abarque jornadas de trabajo de diferentes equipos.

Se permitirá el cambio de turno o secuencia siempre que concurra acuerdo con otra persona trabajadora que lo sustituya, previa justificación del motivo relativo a la conciliación de la vida familiar y laboral.

**15.10. Turno fijo.**

Las personas trabajadoras que se encuentren en alguna de las situaciones siguientes, podrán optar a la asignación de un turno fijo de trabajo (mañana, tarde o, noche):

- Que tengan a su cargo un menor, durante el primer año desde el nacimiento o adopción,
- Durante los periodos de hospitalización prolongada de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad
- Para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente
- Quienes tengan la consideración de víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral
- Para la asistencia a cursos para la obtención de Títulos de formación profesional del sistema educativo o Certificados de profesionalidad del sistema de formación profesional para el empleo, en cuyo caso deberá acreditarse tanto la asistencia, como el aprovechamiento

La elección de un turno fijo justificará las modificaciones de secuencia en la rotación en los equipos para dar cobertura a la opción de adaptación horaria. El ajuste se producirá preferentemente con voluntarios y las modificaciones en la cadencia de los afectados no supondrán para éstos una reducción respecto a lo que hubieran devengado por pluses en una cadencia de relevo natural.

**15.11. Movilidad funcional para la conciliación familiar.**

Quienes presten servicios en puestos sometidos a itinerancia o movilidad, y que tengan a su cargo un menor, durante el primer año desde el nacimiento o adopción tendrán derecho preferente a ocupar puestos que, siendo compatibles con su cualificación profesional, permitan una mejor conciliación familiar y laboral.

**Artículo 16.— Vacaciones**

**16.1.** El personal disfrutará de 30 días de vacaciones anuales que serán retribuidas considerando el salario real, el promedio de pluses, complementos y horas extraordinarias percibido en los seis meses inmediatamente anteriores a su disfrute.

**16.2.** El calendario laboral deberá contener los criterios para la concreción de las fechas de disfrute. En caso de desacuerdo, se deberá garantizar, en todo caso, tanto la presencia continuada de un 80% del personal necesario para el funcionamiento de cada célula o sección, como la atención equilibrada de las preferencias personales en cuanto a las fechas de concreción.

**16.3.** Cuando concurrieran circunstancias sobrevenidas, extraordinarias y graves que afectasen a la continuidad de la actividad productiva, la Empresa, previa negociación con el Comité, podrá modificar las fechas de disfrute inicialmente asignadas, garantizando, en todo caso, que las personas afectadas conozcan con al menos dos meses de antelación las nuevas fechas indicadas para el disfrute. En estos supuestos de modificación sobrevenida por causas productivas y organizativas, las personas afectadas percibirán una indemnización de 20 euros por cada día de vacaciones que resulte desplazado en su concreción.



16.4. Quienes por haber estado en situación de incapacidad temporal, maternidad o paternidad, conserven el derecho al disfrute de vacaciones correspondientes a años anteriores, salvo acuerdo, disfrutarán dichas vacaciones pendientes de forma inmediatamente consecutiva a su reincorporación.

## CAPÍTULO V

### SALARIOS

#### Artículo 17.— *Estructura Salarial*

- 17.1. Retribuciones básicas asociadas al contenido básico de la prestación:
  - 17.1.2. *Salario de nivel*: El salario de nivel se determina conforme a los valores de tablas y se corresponde con la División, Grupo y Nivel acreditados.
  - 17.1.2. *Antigüedad*: Consiste en la progresión de dos trienios de 30 euros mensuales en doce pagas y hasta tres quinquenios sucesivos de 60 euros mensuales en doce pagas.
  - 17.1.3. *Pagas Extraordinarias*: Equivalentes a una mensualidad de salario de nivel y antigüedad correspondientes a la fecha en que se percibe la paga extraordinaria. Su devengo es semestral y su vencimiento respectivo se produce el 15 de julio y el 22 de diciembre. Salvo acuerdo, dicho importe se abonará prorrateado en doce mensualidades.
  - 17.1.4. *Garantía ad personam (ya descrita)*.
  - 17.1.5. *Plus jefe de equipo*: Consiste en una compensación de 1.500 euros anuales divididos en 12 pagas por la asunción de responsabilidades de mando y soporte a los mandos del área productiva.
- 17.2. Retribuciones complementarias asociadas a la modalidad de jornada:
  - 17.2.1. *Plus nocturno*: Se devenga por hora efectivamente trabajada entre las 22:00 y las 6:00. (Según tablas).
  - 17.2.2. *Plus sábado*: Se devenga por hora trabajada en sábado entre las 00:00 y las 00:00 y por la novena hora diaria de trabajo resultante de la activación de la bolsa de horas.
  - 17.2.3. *Plus domingos y festivos*: Se devenga por hora trabajada en domingo o Festivo, desde las 00:00 hasta las 00:00 del día siguiente.
  - 17.2.4. *Plus de retén*: Se entiende como retén la disposición para la rápida localización e incorporación al servicio, fuera de las horas laborales, a cambio de una compensación diaria de 30€ fijada independientemente del trabajo efectuado. Por su naturaleza, el retén no tendrá la consideración de tiempo de trabajo. Sus importes serán los especificados en tablas.
  - 17.2.5. *Plus Turnicidad*: Lo devengan por día efectivamente trabajado las personas de la División Técnica y Productiva en secuencia de dos turnos, dos turnos intensivo, tres turnos o tres turnos intensivo.
  - 17.2.6. *Plus implantación turno intensivo, ya descrito*.
  - 17.2.7. *Plus turno intensivo, ya descrito*.
- 17.3. Retribución complementaria de naturaleza variable:
  - 17.3.1. La retribución variable consiste en un porcentaje de hasta el 3% sobre el salario de nivel que se vincula a la consecución de objetivos colectivos. Se devenga por el desempeño durante todo el periodo anual al que venga referido y en función del cumplimiento del objetivo de rentabilidad correspondiente al ejercicio anual. Se abonará de forma consecutiva a la presentación de las cuentas anuales auditadas de la Empresa.





La elaboración del presupuesto anual de la compañía proyectará un resultado bruto (EBITDA) previsto conforme a las condiciones del negocio que se identifican en cada ejercicio anual. Esa proyección se traduce en una cifra sobre la que se aplica una escala de porcentaje de cumplimiento de objetivos. Se establece un umbral mínimo, consistente en que se alcance el 80% del Resultado (EBITDA) previsto por debajo del cual, el indicador de cumplimiento sería cero, y un umbral máximo, en el 130% del resultado (EBITDA) previsto. Esta remuneración no se devengará en el caso de que no se alcance un resultado (EBITDA) positivo en el correspondiente ejercicio. Cada año en función del presupuesto se establecerá el porcentaje de cumplimiento y porcentaje de variable asignado para cada tramo.

Para 2020 se establece:

| % Variable | % objetivo cumplimiento |
|------------|-------------------------|
| 1          | 90                      |
| 2          | 95                      |
| 3          | 100                     |

#### 17.4. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias se retribuirán o compensarán en descanso aplicando el coeficiente 1,45 sobre el valor de la hora ordinaria, para las horas realizadas de lunes a sábado y de 1,75 para las horas realizadas en domingos o festivos. Corresponde a la persona trabajadora la opción por la retribución o por el descanso compensatorio.

#### 17.5. Vacaciones.

La retribución de las vacaciones comprenderá el salario de nivel, más la antigüedad, más la garantía ad personam, más el promedio mensual de los seis meses anteriores a la fecha de su disfrute de las retribuciones complementarias asociadas a la modalidad de jornada y las horas extraordinarias.

#### 17.6. Plus 2021 permanencia.

Las personas trabajadoras que acrediten 12 meses de antigüedad percibirán durante 2021 un plus no consolidable integrado por los siguientes importes:

- El 2,3% de su salario percibido durante 2020.
- Siempre que se alcance un cumplimiento equivalente al 90% de los objetivos de producción, 4,4 euros por la cada jornada nocturna que prestaron en 2020 y 2€ euros por cada jornada prestada en régimen de turnicidad en 2020.

Este plus se abonará prorrateado en cada una de las mensualidades y pagas a partir del momento en que se alcance la indicada antigüedad de 12 meses. En caso de extinción de la relación laboral por causa no imputable a la persona trabajadora durante 2021 anterior al momento en el que ésta hubiera alcanzado los doce meses de antigüedad, la totalidad del Plus 2021 se abonará en la correspondiente liquidación salarial.

### **Artículo 18.— Incrementos salariales**

Durante el periodo de vigencia del presente convenio colectivo, sobre las retribuciones, previstas en el mismo, se aplican los incrementos económicos siguientes:

- Año 2022: 2,5% (se incorpora a las tablas).
- Año 2023: 2,5% (se incorpora a las tablas).

## **CAPÍTULO VI**

### **VARIOS**

#### **Artículo 19.— Formación**

La formación del personal constituye el instrumento básico para conseguir la adecuación profesional a los cambios organizativos y tecnológicos, y para potenciar las



expectativas de promoción y desarrollo profesional de las personas que trabajan en Haizea Wind.

Las partes negociarán un Plan de Formación, que recogerá la oferta formativa de la empresa que deberá contemplar los siguientes contenidos:

- Para cada ocupación y colectivo definirán las necesidades de formación (perfil formativo del puesto y polivalencia) y se programarán los módulos de conocimientos y los objetivos que se deben alcanzar según el nivel requerido por las condiciones de desempeño y por el itinerario de desarrollo profesional.
- Establecerá el marco y objetivos de la formación de demanda, tanto para la formación en la empresa, como para los permisos individuales de formación previstos en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, que estarán dirigidos al desarrollo o adaptación de las cualificaciones técnico profesionales relacionadas con la actividad de la Empresa.
- Ordenará la financiación y el régimen de asistencia con tres tipos de acciones formativas:
  - De asistencia obligatoria y computable como tiempo de trabajo.
  - De asistencia voluntaria, pero computable a efecto de promoción profesional.
  - De asistencia voluntaria, propuesta por el interesado.
- Programará la realización de acciones de apoyo, acompañamiento y evaluación de aprovechamiento.
- Definirá la estructura organizativa y la financiación adecuada para la consecución de los objetivos de la formación.
- Impulsará la obtención y mantenimiento de certificaciones y habilitaciones profesionales.

Respetando el régimen de descanso entre jornadas, las formaciones de asistencia obligatoria, podrán programarse fuera de horas de trabajo por razones excepcionales, teniendo la consideración de jornada ordinaria.

#### **Artículo 20.— Intervención en conflictos psicosociales**

Para la intervención en conflictos psicosociales, las partes adoptan el procedimiento de referencia descrito en el Protocolo de Prevención e Intervención Frente al Acoso Laboral publicado por OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud en el Trabajo.

#### **Artículo 21.— Jubilación**

21.1. Se procederá a la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- La medida podrá adoptarse siempre que simultáneamente se proceda a la formalización de, al menos, dos contratos de trabajo de duración indefinida con personas que ya sostengan una relación laboral de duración determinada con la empresa o que se incorporen ex novo a la empresa.

21.2. Durante la vigencia del presente convenio, y en tanto y cuando no se produzcan cambios legislativos que supongan un cambio en las condiciones económicas del contrato de relevo o de la jubilación parcial, las personas trabajadoras que cumplan los requisitos legales, podrán acogerse a la jubilación parcial especial para la industria manufacturera del apartado 6 a la disposición transitoria cuarta del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. La Empresa deberá facilitar la cobertura del relevista para el acceso por el relevado a la jubilación parcial en el plazo de dos meses desde que éste lo solicite.

**Artículo 22.— Empresa saludable**

22.1. Las partes manifiestan su compromiso por obtener un entorno de trabajo saludable y colaborar en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de las personas y la sustentabilidad del ambiente de trabajo en base a los siguientes indicadores:

- La salud y la seguridad concernientes al espacio físico de trabajo.
- La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo, incluyendo la organización del mismo y la cultura del ambiente de trabajo.
- Los recursos de salud disponibles en el entorno laboral.
- Los hábitos y estilos de vida saludables de las personas trabajadoras.

22.2. La Empresa concertará un Servicio Médico que, bajo los criterios deontológicos y sometido al estricto deber de confidencialidad, prestará los siguientes servicios a las personas trabajadoras.

- Reconocimientos médicos ocupacionales:
  - Se determinarán en su contenido y frecuencia conforme a los protocolos aplicables en función de los riesgos inherentes al trabajo.
  - Como mínimo se ofertará un reconocimiento médico anual de carácter general.
  - Los reconocimientos médicos deberán realizarse dentro de la jornada laboral como regla general. Si se programasen fuera de la jornada laboral deberá compensarse en descanso el tiempo invertido en el mismo.
  - Tendrán carácter voluntario salvo en aquellos puestos en los que las condiciones psicofísicas de aptitud puedan representar un peligro para terceros.
- Asesoramiento y consulta para el tratamiento en los supuestos de toxicomanías que se puedan poner de manifiesto en el entorno laboral.
- Seguimiento en los supuestos de incapacidad temporal:
  - Facilitar a los trabajadores una segunda opinión médica con relación a su estado de salud.
  - Proponer la reasignación funcional de las personas en situación de incapacidad temporal a un puesto de trabajo compatible con su estado a fin de que la persona trabajadora pueda, bajo su responsabilidad y criterio, remitir dicha propuesta a su médico que expide la baja, para que éste determine la compatibilidad de las condiciones ergonómicas del puesto propuesto con el estado de salud del trabajador. De la propuesta de reasignación funcional se dará traslado al Servicio de Prevención en la empresa, quien a su vez reportará la misma al Comité de Seguridad y Salud.
  - Evaluar el estado de salud de los trabajadores con posterioridad a su alta médica a efectos de determinar las condiciones más adecuadas para su reincorporación progresiva en atención a su situación y rehabilitación.

22.3. La Empresa ofertará la concertación de un seguro médico voluntario para las personas de plantilla y sus familiares directos. Las correspondientes primas correrán a cargo de las personas trabajadoras que opten por concertarlo.

22.4. La Empresa facilitará la ropa de trabajo necesaria y los equipos personales de seguridad necesarios para el cumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral.

Además la empresa asumirá la limpieza de la ropa de trabajo.

**Artículo 23.— Uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y derecho a la desconexión**

23.1. Las personas trabajadoras no utilizarán dichos sistemas y equipos con fines personales más allá de lo que se pueda considerar ocasional y limitado conforme a los usos sociales y siendo conscientes que dicho uso carece de toda expectativa de privacidad frente a las potestades Empresariales de control y dirección de la prestación laboral.



23.2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Como regla general operará el derecho a la desconexión en todos los periodos no laborales. No obstante, en aquellos casos en los que la Empresa dote a las personas trabajadoras de medios de comunicación telemática, la persona trabajadora, propondrá el periodo de desconexión digital que, en todo caso, deberá respetar la duración mínima legal de los descansos, y tendrá la obligación de dejar un mensaje de aviso en el correo electrónico con la mención de «ausente», indicando los datos de contacto de la persona trabajadora que hubiera sido designada por la empresa para su reemplazo, así como la concreta duración de los periodos de desconexión.

Los periodos de desconexión se aplicarán salvo en los casos extraordinarios en que concurran circunstancias de causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitadamente de una respuesta inmediata.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

##### **Disposición Adicional Primera.— Programa de consolidación de plantilla**

El proceso de puesta en marcha de la actividad productiva de Haizea Wind presenta una curva de consolidación, en la que produce una mayor necesidad de mano de obra acompañada al volumen de actividad que resulta de la demanda del mercado para un nuevo operador. Esta curva de consolidación de la actividad es la que determina el dimensionamiento de la plantilla estructural y, por lo tanto, la cobertura mediante contratación indefinida de las posiciones que van a responder al flujo ordinario de actividad de la Empresa.

En este sentido, las partes adoptan un programa de reducción de la contratación eventual por circunstancias de la producción que tiene como objetivo, alcanzar en 2023 un máximo de un 15% de contratación eventual por circunstancias de la producción en la Empresa, no computando a estos efectos la contratación por obra o servicio determinado o la contratación por interinidad y sustitución. En tal sentido se establece un límite máximo del 30% para 2021 y un 20% para 2022, en todos los casos en cómputo anual.

##### **Disposición Adicional Segunda**

En el supuesto de que la autoridad administrativa laboral o la Jurisdicción Social, en el ejercicio de sus competencias, resolviera que algunos de los artículos del Convenio conculcan la legalidad vigente, las partes firmantes del convenio colectivo se reunirán de forma inmediata con la finalidad de sustituir a través de la negociación lo declarado nulo, tratando de mantener el equilibrio negocial del Convenio en el conjunto de la materia afectada. Si la sustitución no se alcanzara transcurridos 30 días, las partes se someterán preceptivamente al Procedimiento de Mediación del PRECO y de no ser aceptada la propuesta del Mediador, quedarán sometidas obligatoriamente al Procedimiento de Arbitraje del PRECO.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

El presente Convenio colectivo, negociado al amparo de lo previsto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores constituye norma más favorable respecto al Convenio colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia, apreciado en su conjunto y en cómputo anual. El incremento salarial aplicable a 2021 (garantía mínima) conforme a las previsiones del Convenio colectivo de la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia se incorpora en los valores de las Tablas salariales y, en su caso, se aplicarán en la garantía ad personam las posibles diferencias, de manera que ninguna persona trabajadora experimente en sus salarios una revalorización inferior a la inicialmente prevista en el Convenio sectorial para 2021. A los efectos de determinar el alcance de esta previsión, se computarán los incrementos que experimenten los salarios por todos los conceptos y en cómputo anual, incluyendo los que resulten de la aplicación del encuadramiento profesional resultante de la estructura prevista en el Capítulo III.

Las personas trabajadoras que, por aplicación de lo previsto en el artículo 5 del Convenio no reciban ningún incremento salarial en los años 2022 y 2023, tendrán garantiza-



do en cada uno de esos años, un incremento salarial equivalente al IPC estatal aplicado sobre la suma de los conceptos salariales del convenio percibidos más el complemento personal. Dicho incremento se abonará siempre que el IPC respectivo del año anterior sea positivo, aplicándose el pago en el complemento personal, una vez sea publicado el dato correspondiente por el Instituto Nacional de estadística.