

**ACUERDO VESTAS EOLICA CENTROVIA (Zaragoza)
15 de junio de 2012**

EN REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES	EN REPRESENTACIÓN DE VESTAS
Pedro Román Abad	José Luis Jimeno
Santiago Rioné	Jesús Pacheco
Michael Mason	Pablo Petrie
Javier Pardiñas	Javier Castro
Carlos Curiel	Álvaro Seseña

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

El Acuerdo de Service suscrito por las partes en el año 2008 fue una pieza importante dentro de lo que eran las previsiones de negocio de Vestas Eólica SAU para España en primer lugar y en segundo término para la Zona de Aragón, dando un alto grado de satisfacción tanto a la Dirección como a la Representación Legal de los Trabajadores que lo suscribieron.

El mismo, diferenciador en las materias que regulaba del marco convencional de aplicación tenía como una de las premisas para su firma el mantenimiento de un volumen de negocio a través principalmente de las buenas perspectivas que tanto Empresa como Representación Legal de los Trabajadores tenían en el desarrollo de la energía eólica, y por tanto el mantenimiento de parques eólicos en España y como parte fundamental de la misma, en la Zona de Aragón.

Sin embargo la tantas veces mencionada crisis, tanto industrial como de consumo y financiera en la que se encuentra el País, unido a la ingente destrucción de tejido productivo y lo que es más grave, de empleo, aconsejan la suscripción de un nuevo Acuerdo en el que las partes han trabajado con ahínco, y que dé respuestas a las incógnitas que, tanto la Empresa como Representantes Legales de los Trabajadores tienen.

Así las cosas, las partes han sido capaces de negociar un nuevo sistema de trabajo que lleva aparejada la importancia que la seguridad y salud de los empleados de Vestas en la Zona de Aragón con un sistema de aprovechamiento del tiempo de trabajo al que acompaña, de un lado, unos incrementos fijos durante los próximos cuatro años y una apuesta conjunta de las partes en la optimización y la eficiencia del trabajo desarrollado por Vestas, a través de unos incrementos variables que garantizan el poder adquisitivo de los empleados.

Este Acuerdo, que significa un nuevo sistema de entender tanto la organización de la Empresa en la Zona Norte, discurrirá de forma paralela al marco de negociación colectiva que a día de hoy aplica Vestas, estableciendo los procedimientos de ajuste y reenvío de las materias que se acuerdan.

Las partes quieren dejar establecido que el sistema de trabajo y retribución que merita los acuerdos a los que se ha llegado, es un sistema de trabajo que compensa la necesidad de una mayor eficiencia funcional dentro del área de campo (o service), con un sistema de clasificación profesional y retributivo, asumiendo las partes dicho sistema como elemento vertebrador de las

relaciones laborales dentro del ámbito de la Zona de Aragón, y de afectación a todos los empleados de Vestas Eólica en esta Zona, sin perjuicio de que los técnicos correctivos tengan un sistema de jornada y distribución de la misma distinto y que no resulta afectado por los presentes Acuerdos, sin perjuicio de la efectiva aplicación de los punto 6 y 7 de estos Acuerdos también a dicho colectivo.

Finalmente las partes quieren destacar el compromiso de ambas en la tutela y buen gobierno del Acuerdo que se suscribe, a cuyo fin han acordado la constitución de una comisión de seguimiento, que velara por el correcto cumplimiento de lo que aquí se suscribe.

0º. Ámbito de Aplicación

El presente Acuerdo será de aplicación para todas las trabajadoras y trabajadores de Vestas del centro de trabajo de Centrovía.

1º. Adaptación de horarios a ciclo productivo.

La planificación del servicio se realizará preferentemente de lunes a viernes en jornadas de 8 horas.

El personal de administración mantendrá el actual sistema de distribución del trabajo. Refiriéndose al personal de oficina, training, almacén y tools, que mantienen su actual esquema de trabajo.

Se podrá establecer una jornada laboral de entre 6 y 10 horas diarias todo el año, de lunes a domingo respetando siempre los descansos legalmente establecidos.

A estos efectos la Comisión de Seguimiento hará un verdadero control sobre los sábados, domingos y festivos trabajados, a los efectos de que no se produzcan descompensaciones, con el fin de poder establecer límites en caso de que éstas se lleven a cabo.

De conformidad con dicha planificación y a las horas establecidas en cada caso en el convenio del comercio del Metal de Zaragoza, se creará una bolsa de horas de trabajo anuales, que podrá utilizarse de conformidad con lo establecido en el presente Acuerdo.

En este sentido por "bolsa" se entiende la totalidad de las horas efectivas de trabajo exigible.

En función de la carga de trabajo la Dirección podrá asignar más jornada hasta el límite de las 12 horas de trabajo efectivo, planificándolo dentro de la misma jornada, y, con carácter general, con un límite máximo de dos jornadas consecutivas.

Si el trabajador no llega a alcanzar el número de horas que determine el convenio a final de año no se verá obligado a la devolución de las mismas.

En caso de que algún trabajador agote la bolsa de horas, y por acuerdo con la Dirección se tome la decisión de ampliar la jornada, se deberá informar al comité de empresa con una semana de antelación. En este caso la empresa y el trabajador decidirán como compensar el 50% del exceso de horas (bien en jornadas de descanso o como pago de horas extraordinarias).

La devolución sobre el exceso de jornada pactado al que se hace referencia en el párrafo anterior será siempre por días completos (8 horas), en el lugar de residencia habitual del técnico, y avisando al trabajador con al menos tres días laborables de antelación. Con carácter general estos días de compensación así establecidos no se podrán variar.

La jornada laboral diaria máxima será de doce horas, garantizando los descansos establecidos por ley entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente y respetando la política de conducción de Vestas vigente en cada momento.

SÁBADOS, DOMINGOS Y FESTIVOS. DESCANSO SEMANAL

El descanso semanal será el establecido en el convenio colectivo del comercio del metal distribuido en cómputo anual, respetándose las mejores condiciones individuales que puedan existir con relación al cómputo del descanso semanal.

La Dirección programará los descansos semanales, en cómputo anual, preferentemente en jornadas completas.

Si por necesidades de programación o de producción, hubiera que prestar servicios en sábados, domingos o festivos, los trabajadores verán compensada dicha prestación con 40 euros brutos por cada sábado trabajado y 50 euros brutos por cada domingo/festivo trabajado.

Además de estas cantidades, la Dirección programará el descanso perdido, bien en la semana en la que haya que prestar servicios durante esos días, o bien en un plazo máximo de 11 días, o en su caso 10, a contar desde dicha prestación, y del siguiente modo:

-sábado efectivo de trabajo: 100% del tiempo trabajado (1 sábado = 1 día de descanso)
-domingo/festivo efectivo de trabajo: 110% del tiempo trabajado, redondeando siempre al alza los periodos inferiores a una hora (p. ej. Si la prestación ha sido de 8 horas, habría que compensar con un día y una hora de descanso) (1 domingo o un festivo trabajado = 1 día de descanso + 10% del tiempo de descanso).

Fiestas Especiales.

Los días de Navidad, Año Nuevo, Reyes, 15 de Agosto y 12 de octubre, no se planificarán trabajos preventivos. Se compensarán, de trabajarse, al 200% de descanso (tiempo de trabajo = tiempo de descanso + el 100%).

Vacaciones.

La Dirección preferentemente respetará el periodo vacacional previamente adjudicadas y autorizadas a los empleados, intentando no alterar las mismas.

En caso de que la Dirección se vea, por causas organizativas o de la producción en la obligación de alterar las fechas de disfrute de las vacaciones de los empleados, ésta alteración será por semanas completas debiendo la dirección de abonar al trabajador afectado, con independencia de su derecho a disfrutar de las vacaciones alteradas en otra fecha, 150 € brutos por semana así alterada.

2º. Regulación de horas planificadas (recuperación de jornada planificada y no prestada).

Cualquier variación de jornada planificada, se establecerá como jornada "recuperable" que se estandariza por las partes en 8 horas de trabajo efectivo.

El sistema de canje para el cómputo del número de horas para la citada jornada "recuperable" (es decir las horas que la Dirección recuperará), dependerá, del lugar de pernocta y de la antelación con la cual el técnico conoce si va a trabajar o no un determinado día:

- Cuando el técnico pernocta en su lugar de residencia y sabe 3 días naturales antes por la previsión meteorológica que tiene el día libre:



- El trabajador no descontará ninguna hora de su bolsa anual,
- Cuando el técnico pernocta en su lugar de residencia y sabe 2 días naturales antes por la previsión meteorológica que tiene el día libre:
 - El trabajador descontará 2 horas de su bolsa anual.
- Cuando el técnico pernocta en su lugar de residencia y ya sabe desde el día anterior que tiene el día libre:
 - El trabajador descontará 4 horas de su bolsa anual.
- Cuando al trabajador se le comunique que por cuestiones organizativas o meteorológicas no puede trabajar dicha jornada y tenga que volver a su domicilio:
 - El trabajador descontará 8 horas de su bolsa anual.

En los casos en los que esté establecido un trabajo a turnos, y al trabajador se le avise dentro del mismo día (antes de las 12'00) que no debe de ir a prestar servicios, el trabajador descontará 5 horas de su bolsa anual.

3º Jornada.

A) Jornada.

La jornada máxima anual exigible será de 1.800 horas al año, y se distribuirá de la siguiente manera:

- Jornada operativa: Aquel tiempo invertido en la prestación propia del servicio objeto del contrato de trabajo de cada uno de los trabajadores de la Empresa, que coincidirá con la jornada anual efectiva del Convenio de Comercio Metal de Zaragoza para cada año.
- Formación programada y reconocimientos médicos: el resto de la jornada, es decir 24 horas por encima de lo marcado en el convenio colectivo del comercio del metal de la provincia de Zaragoza, definida en este punto será destinada a horas por encima de la jornada operativa para la realización del reconocimiento médico, que tendrá carácter anual, y la formación programada necesaria para el desempeño de la prestación de servicios. Estas horas no se descontarán de la bolsa anual de cada trabajador.

B) Calendario.

La empresa diseñará junto con el Comité de Empresa y para cada año, un calendario laboral general en el que fijará el horario provisional de 8 horas para cada jornada de trabajo, sin perjuicio de la planificación semanal de la misma. Dicho calendario tendrá que elaborarse antes del 31 de diciembre del año anterior al que tenga vigencia.

C) Licencias retribuidas.

Los empleados afectados por el presente Acuerdo tendrán derecho a los siguientes permisos adicionales a los regulados por el Estatuto de los Trabajadores:

- 1 día de libre disposición por cada año natural, que podrán ser solicitado por vía email a la persona de referencia, y que necesariamente ha de ser preavisado con al menos una semana de antelación para cubrir alguna de las siguientes contingencias:
- Día adicional al permiso por matrimonio recogido en el ET.
- Asistencia al notario.
- Día adicional por cambio de domicilio.
- Cita ineludible por causa de fuerza mayor, con aprobación del supervisor/Ops Manager.

4º. Criterio desplazamiento entre lugares de trabajo.

Dadas las especiales condiciones de prestación del servicio, el desplazamiento entre parques será computado como tiempo efectivo de trabajo, en el buen entendido de que el trabajador comenzará su prestación profesional en el momento de acceso a su puesto de trabajo en el parque que tuviese asignado.

5º.- Garantía.

En caso de que el trabajador sea despedido, si la bolsa arroja un exceso a favor del empleado se liquidará la misma, de conformidad con lo previsto en este Acuerdo y en su caso en el convenio colectivo.

6º. Tabla de reclasificación funciones de Vestas Centrovía con Niveles Profesionales Vestas:

Se establece sin carácter limitativo la siguiente adscripción de puestos de trabajo en Vestas Zona Norte a Niveles Profesionales.

	CAMPO	ALMACEN	ADMINISTRACION
GRUPO I	Técnicos de Campo: Preventivos. Correctivos * Blade Technician. Special Task	Repair Technician. Tools Cor. Inventoring Analist. Stock Keeper.	Assistant Service. Purchaser
GRUPO II	Técnicos de Campo: Preventivos. Correctivos* Blade Technician. Special Task.	Repair Technician. Tools Cor. Inventoring Analist. Stock Keeper.	Assistant Service. Purchaser Technical Documentation.

Atie

JM

GRUPO III	Blade Supervisor. Supervisor. Technical Supervisor. Special Task Coordinator.	Warehouse Supervisor. Warehouses Team Leader.	Scheduler Trainers. Scada. Technical Support. QSE Coordinator. Power Curve Analyst.
GRUPO IV	Specialist.		Customer Service Engineer. Planner

A los anteriores efectos todos los empleados que desempeñen puestos de trabajo incluidos en los Niveles I y II de la tabla adjunta pasarán, en el momento de la suscripción del presente Acuerdo, al Nivel II.

Los empleados de nueva contratación que desempeñen las tareas definidas en los Niveles I y II estarán encuadrados en el Nivel I durante un periodo máximo de 12 meses de trabajo efectivo, pasando al Nivel II transcurrido dicho tiempo de trabajo.

7º. Salarios.

A. Salarios Año 2012 previos al Incremento. Salarios de Nivel (SN)

Las partes acuerdan la siguiente asignación de salarios garantizados para los niveles señalados en el Punto 6 de este Acuerdo:

Nivel I: 14.000 €/año.

Nivel II: 16.000 €/año.

Nivel III: 18.000 €/año.

Nivel IV: 20.000 €/año.

Este salario mínimo garantizado (RMG), que tendrá carácter consolidable, no compensable y no absorbible, estará integrado por los siguientes conceptos de conformidad con la distribución salarial convencional de afectación, hasta alcanzar las cuantías señaladas anteriormente:

- Salario base.
- Parte Proporcional Pagas Extras.
- Ad Personam
- COR.
- Cualesquiera otras cuantías salariales necesarias para alcanzar los Niveles arriba definidos.

B. Complemento Personal de Salario de Nivel (CPSN).

Estarán integrados en este concepto aquellos complementos salariales que por convenio colectivo viniesen siendo incrementados con el incremento salarial anual convencionalmente establecido.

En su caso serán también llevadas a este Complemento aquellas cuantías que excedan de los conceptos salariales de convenio utilizados para alcanzar la RMG (Salario de Nivel), manteniendo en su caso su actual regulación, es decir, consolidable, no compensable y no absorbible.

C. Resto de cuantías salariales fijas. Complemento Vestas 12 (CPV12) y Mejora Voluntaria Compensable y Absorbible (MVCA).

Sin perjuicio de la capacidad de empresa y trabajador de acordar mayores cuantías salariales con el tratamiento de compensables y absorbibles, las partes acuerdan que durante la vigencia del presente Acuerdo, y para los empleados que estuviesen en plantilla al momento de la firma del mismo, el resto de cuantías salariales que pudiesen percibir hasta una retribución total de 40.000 €, pasen a integrar el concepto Complemento Vestas 12 (CPV12), que tendrá el carácter de consolidable y no compensable ni absorbible con los incrementos que aquí se pactan.

Aquellos trabajadores afectados por el Acuerdo y que estén prestando servicios en Vestas en el momento de suscripción del Acuerdo y cuya retribución anual sea superior a los 40.000 € Brutos/Año de Salario únicamente podrán ver compensada y absorbida la subida salarial pactada cuando de la Evaluación Anual de Desempeño (PDD) se derive un resultado de 1, 2 y 3.

El resto de cuantías salariales fijas serán consideradas mejora voluntaria compensable y absorbible (MVCA) con los incrementos que convencional, legalmente o por acuerdo se establezcan teniendo en cuenta lo previsto en el párrafo anterior.

D. Incrementos Salariales Años 2012, 2013, 2014 y 2015.

Las partes convienen los siguientes incrementos salariales que funcionarán de forma solapada con el marco colectivo de aplicación, de modo tal que se insertará el incremento pactado y se equiparará, en su caso de conformidad con lo establecido en el artículo 26.5 del TRLET, a otros incrementos que convencional o legalmente puedan afectar a la plantilla de Vestas:

Cada Año de vigencia del Acuerdo los niveles definidos en el punto 6, al igual que los Complementos Personales de Salario de Nivel definidos en el punto 7.B, tendrán un incremento de los salarios señalados en el apartado A de este punto 7.A de:

1. Año 2012: 1%
2. Año 2013: 1%
3. Año 2014: 1,5%
4. Año 2015: 2%.

Las cuantías salariales que los empleados pudieran percibir, como dietas, guardias etc, tendrán los incrementos fijados en este punto 7.D.

A estos efectos se establecen, con carácter previo a la aplicación del incremento salarial para el año 2012, las siguientes cuantías y conceptos brutos, a los que les serán aplicados los incrementos pactados arriba:

Concepto	Valor 2011
<u>Trabajo en los parques</u>	
Almuerzo o su coste debidamente justificado.	14,34 €
<u>Desplazamientos por España</u>	
Almuerzo o su coste debidamente justificado.	14,34 €
Cena (a partir de las 20:00 hrs)	14,34 €
Pernocta fuera	14,34 €
Desayuno	7,17 €

<u>Desplazamientos fuera de España</u>	
Almuerzo o su coste debidamente justificado.	28,68 €
Cena	28,68 €
Pernocta fuera	28,68 €
Desayuno (siempre que no esté incluido en el precio del hotel)	14,34 €
Cheque gourmet	8,24€

E. Compromiso de Resultado: Lost Production Factor (LPF).

En función del comportamiento anual del Lost Production Factor (índice nacional), adicionalmente los salarios de nivel y los complementos de salario de nivel, se podrán incrementar en:

Todos los años la compañía publica el objetivo de LPF para España. En base a este objetivo, se establece un sistema de incremento variable siempre y cuando el LPF real obtenido en ese ejercicio, supere el target mencionado según tabla anexa:

LPF MEJORA sobre target	INCREMENTO ADICIONAL
0,1%	0,20%
0,2%	0,40%
0,3%	0,60%
0,4%	0,80%
0,5%	1%

Igualmente en cada ejercicio se procederá a verificar el resultado del LPF, de modo tal que una vez alcanzada la finalización del presente Acuerdo, en el mes de diciembre de 2015, los salarios asignados a los niveles definidos en el punto 6 y punto 7.A del presente Acuerdo se actualizarán de forma automática de conformidad con:

Mejora del LPF acumulado de los años de vigencia inferior a 0: se actualizarán los salarios de nivel hasta el 90% del IPC real acumulado una vez minorados los incrementos efectuados de conformidad con lo establecido en este punto 9, con el límite de un 1,5%.

Mejora del LPF acumulado de los años de vigencia entre el 0'1 y el 0,2, se actualizarán los salarios de nivel hasta el IPC real acumulado una vez minorados los incrementos efectuados de conformidad con lo establecido en este punto 7, con el límite de un 2%.

Mejora del LPF acumulado de los años de vigencia por encima del 0,21 se actualizarán los salarios de nivel hasta el 110% del IPC real acumulado una vez minorados los incrementos efectuados de conformidad con lo establecido en este punto 7 con el límite del 2'5%.

A los efectos de la aplicación de lo dispuesto en este Apartado D), el límite inferior del LPF como objetivo de compañía será de un 1,4% durante toda la vigencia de este Acuerdo.

F. Horas Extraordinarias.

Serán horas extraordinarias las que excedan de la jornada máxima operativa anual (1776 horas al año), y mantendrán su actual remuneración. Es decir:

- Se recargará con un 20% sobre el precio de la hora ordinaria la realización de las horas extraordinarias de lunes a viernes
- Se recargará con un 50% sobre el precio de la hora ordinaria la realización de las horas extraordinarias en sábado
- Se recargará con un 100% sobre el precio de la hora ordinaria la realización de las horas extraordinarias en domingos y festivos.

8º. Vigencia del presente acuerdo.

La vigencia del presente acuerdo será desde la firma de este acuerdo hasta el 31 de diciembre de 2015, y comprometiéndose las partes a abrir una nueva negociación durante el último trimestre del año 2015, salvo que sea denunciado por alguna de las partes, en cuyo caso este Acuerdo y su desarrollo serán un referente para las mismas. En caso de que a nivel de todo el territorio nacional se alcance durante la vigencia de este Acuerdo un Convenio Colectivo de afectación general en la Compañía las partes se reunirán para analizar la aplicabilidad del mismo.

9º. Comisión de Seguimiento.

Las partes acuerdan constituirse en Comisión Seguimiento para el tratamiento de las cuestiones derivadas del presente Acuerdo, y para gestionar y solventar, con carácter previo a la interposición de cualesquiera acciones a las que las partes estén legitimadas, cuantas cuestiones se deriven del texto que ahora se firma. Dicha Comisión tendrá el carácter de paritario y decidirá sus propias normas de funcionamiento.

Las partes acuerdan reunirse, durante el primer año de vigencia al menos cada tres meses, con carácter ordinario, y a petición de cualquiera de las partes con carácter extraordinario, de cara a garantizar el correcto arranque del sistema. En caso de que sea necesaria alguna reunión extraordinaria, ésta será convocada con al menos 15 días de antelación. El tiempo invertido en dichas reuniones tendrá la consideración de trabajo efectivo a todos los efectos.

A partir del primer año, las reuniones se llevarán a cabo a petición de cualquiera de las partes.





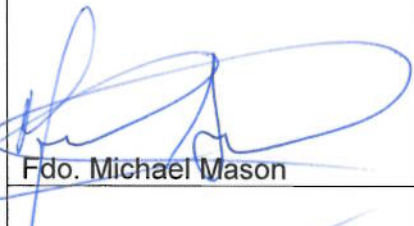
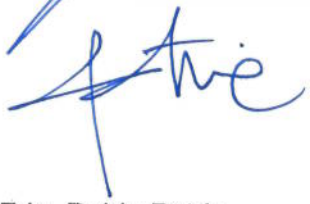

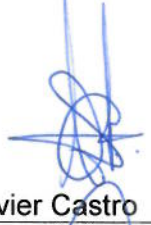

11º. Prelación normativa

En lo no previsto en el presente Acuerdo, se atenderá a lo establecido en el Convenio de Comercio Metal de Zaragoza vigente en cada momento.

En este sentido las partes procederán a tramitar ante la Comisión Mixta del Convenio Colectivo las comunicaciones pertinentes, en aras a la aplicación prevalente de este texto por encima de los textos del convenio colectivo que colisionen con lo en este Acuerdo contenido.

Lo que las partes firman y adhieren al Acta de Reunión en Centrovía a 15 de Junio de 2012.



	
Fdo. Pedro Román Abad	Fdo. José Luis Jimeno
	
Fdo. Santiago Rione	Fdo. Jesús Pacheco
	
Fdo. Michael Mason	Fdo. Pablo Petrie
	
Fdo. Javier Pardiñas	Fdo. Javier Castro
(*)	
Fdo. Carlos Curiel	Fdo. Álvaro Seseña

(*) EL MIEMBRO DEL COMITÉ DE EMPRESA D. CARLOS CURIEL HA ASISTIDO A LA REUNIÓN, DECIDIENDO AL FINAL DE LA MISMA NO SUMARSE A LA FIRMA DEL DOCUMENTO.

