

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 19 de septiembre de 2017, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Gamesa Electric, Sociedad Anónima Unipersonal” (código número 28101921012017).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Gamesa Electric, Sociedad Anónima Unipersonal”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 28 de noviembre de 2016, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1 a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 19 de septiembre de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

**Primer Convenio Colectivo
Gamesa Electric SAU de su centro de Trabajo de Coslada
2016/2018**

Capítulo I

Ámbito de Aplicación

Son partes firmantes por un lado la Representación de los Trabajadores, Comité de Empresa de Gamesa Electric SAU de su centro de Coslada y por otro, la Dirección de la Empresa.

Dichas partes se reconocen mutuamente legitimación y capacidad suficiente para negociar el presente Convenio de Centro de Trabajo.

Artículo 1. *Ámbito Personal y Funcional.*—El presente Convenio será de aplicación a todo el personal de Gamesa Electric SAU de su centro de Coslada, a excepción de las personas del Grupo 1.A, que quedarán excluidos de la política retributiva en lo referente a las tablas salariales del artículo 7 y del Target establecido en el artículo 23.

Todo lo no previsto en este Convenio será de aplicación el Convenio Colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de aplicación general.

Art. 2. *Ámbito temporal.*—El presente Convenio tendrá una vigencia desde el 01 de enero de 2016 y finalizará el 31 de diciembre de 2018.

Se entenderá automáticamente denunciado a la fecha de finalización de su período de vigencia si bien su contenido normativo se entenderá prorrogado en tanto no se firme otro que lo sustituya, salvo lo referente a incrementos salariales del artículo 16 del presente Convenio.

Art. 3. *Garantías Personales.*—Las cláusulas pactadas en este Convenio formarán un todo orgánico e indivisible, no pudiéndose aplicar parcialmente. Su aplicación sustituirán en su totalidad a las que venían aplicándose hasta la fecha, exclusivamente sobre las materias aquí recogidas, incluyendo todos aquellos pactos, acuerdos, etc, añadidos hasta el inicio de la vigencia del presente Convenio.

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 salvo en aquellas de derecho necesario absoluto.

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

Art. 4. *Garantías Laborales.*—No se realizará por parte de la Empresa una aplicación automática del art. 82.3 ET sin previa consulta, información y negociación con la R. Social.

Previo a la realización de ningún despido por causas técnicas, organizativas, económicas o de producción, ya sea colectivo o individual, y con anterioridad a la presentación de cualquier expediente ante la administración, se informará a la Comisión Paritaria para estudiar previamente, y de forma conjunta posibles alternativas para evitar la potencial pérdida de empleo o el establecimiento de medidas no traumáticas de reducción del mismo.

Art. 5. *Comisión Paritaria.*—Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

La Comisión Paritaria está integrada paritariamente por un máximo de 5 vocales por la R. Social firmante del Convenio y otros 5 por parte de la Empresa, con la representación social existente a la firma del Convenio o de cada una de sus prorrogas.

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.

Procederán a convocar la Comisión Paritaria, indistintamente, cualquiera de los miembros que la integran. La Comisión Paritaria deberá convocar en el plazo máximo de 10 días hábiles.

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria las siguientes:

- Interpretación del Convenio.
- A requerimiento de las partes, deberá mediar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio, siempre que dichas consultas, individuales o

colectivas, hayan sido presentadas a la Comisión Paritaria a través de alguna de las partes.

- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Pronunciarse, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y judicial, sobre los Conflictos Colectivos que surjan en la empresa por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.
- Las que le corresponda por imperativo legal.
- Los acuerdos de esta Comisión requerirán para su validez de la mayoría simple en cada una de ambas representaciones y serán vinculantes para las partes.
- El domicilio de la misma será el domicilio social de la Empresa.

Esta Comisión elaborará un reglamento interno de funcionamiento.

Se acuerda que la solución de conflictos laborales no solventados en la Comisión Paritaria, se sometan a la intervención del Organismo de Resolución de Conflictos Laborales de Madrid, sin que ello suponga renunciar a los órganos jurisdiccionales correspondientes, en virtud de lo dispuesto en el artículo 85.3, apartados c) y e), del Estatuto de los Trabajadores, el asumirse procedimientos de solución extrajudicial que podrán solventar de manera efectiva las discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria y las surgidas en los procedimientos para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refieren en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo II

Organización del Trabajo y Clasificación Profesional.

Art. 6. *Organización del Trabajo.*—La organización del trabajo corresponde de forma exclusiva a la Empresa, sin perjuicio de las facultades que en esta materia tuviera atribuidas por la normativa vigente la R. Social.

Del mismo modo, la definición funcional y la determinación del Grupo Profesional corresponde exclusivamente a la Empresa.

Art. 7. *Clasificación Profesional.*—La Clasificación Profesional, se ha efectuado atendiendo entre otros criterios, al contenido de la prestación, responsabilidad, impacto en la Compañía, autonomía e iniciativa que exige el puesto, etc...

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

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

En base a lo anterior, se establece la siguiente clasificación profesional:

DIRECCIÓN Y LIDERAZGO

GRUPO 1.A	<p>Pertenece a este Grupo 1.A el Gerente y su Primera Línea de Mando, con responsabilidad directa en la DIRECCION del Centro de Trabajo, cuyas funciones entre otras, será la de definir las estrategias, objetivos del Centro de Trabajo y de cada Departamento en Particular, así como la de planificar las acciones necesarias para la consecución de los objetivos establecidos.</p>
GRUPO 1.B	<p>Pertenece a este Grupo 1.B las personas con responsabilidad directa en la GESTION de uno o varios proyectos, secciones o áreas del Centro de Trabajo.</p> <p>Estos puestos tienen un gran impacto en el Centro de Trabajo y requieren un elevado grado de iniciativa, autonomía y responsabilidad en la ejecución de sus funciones, que entre otras estará la de liderar, coordinar, planificar y velar por la consecución de los objetivos marcados en los proyectos o area de su responsabilidad.</p> <p>Participan en la elaboración y definición de los objetivos de su proyecto o area en concreto.</p> <p>A modo orientativo dentro de este grupo estarán los jefes de proyecto o responsable de sección, comerciales, Coordinador SAT MOD y otros puestos equivalentes.</p> <p>El personal de este grupo reporta al Grupo 1.A.</p>

ESPECIALISTAS

GRUPO 2.A	<p>Pertenece a este Grupo 2.A las personas que realizan tareas técnicas con un alto grado de complejidad y cualificación, desempeñando sus funciones con alto grado autonomía, iniciativa y responsabilidad.</p> <p>Colaboran en la toma de decisiones sobre los proyectos, tareas o áreas a las que están asignados. Estos puestos tienen una responsabilidad e impacto medio / alto en la organización, reportando al Grupo 1.B o superior.</p> <p>A modo orientativo dentro de estos puestos estarán los Ingenieros diseño, Compradores, SQA, Técnico de PRL y otros puestos equivalentes.</p>
GRUPO 2.B	<p>Pertenece a este Grupo 2.B las personas con conocimientos específicos, que realizan tareas técnicas de grado medio de complejidad, desempeñando sus funciones con autonomía y razonamiento, pero con unas directrices y objetivos de trabajo claramente establecidos.</p> <p>A modo orientativo dentro de estos puestos estarán los SAT MOD, Especialistas de Calidad, Especialista de Control y Gestión, y otros puestos equivalentes</p>

TECNICOS

GRUPO 3.A	<p>Pertenece a este Grupo 3.A las personas que ejecutan tareas técnicas que se realizan bajo dependencia de mandos o profesionales de alta cualificación dentro del Centro de Trabajo, normalmente con supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales.</p> <p>A modo orientativo dentro de estos puestos estarán los jefes de equipo, inspectores de calidad, especialistas de logística, técnicos de mantenimiento de Planta, técnicos de control de gestión y otros puestos equivalentes.</p>
GRUPO 3.B	<p>Pertenece a este Grupo 3.B las personas que ejecutan tareas administrativas, telefonistas, etc, formación básica, con conocimientos elementales y que necesitan de un periodo corto de formación.</p> <p>A modo orientativo dentro de estos puestos estarán los administrativos del grupo 6 del Convenio del Metal de la Comunidad de Madrid.</p>

OPERATIVOS

GRUPO 4.A	<p>Pertenece al Grupo 4.A, los empleados que ocupen puestos directamente ligados y relacionados con la producción directa y/o almacén. Ejecutan sus funciones con autonomía, con supervisión de mandos directos y según instrucciones concretas y claramente establecidas.</p> <p>Realizan tareas consistentes en la ejecución de trabajo que aunque se realizan bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas.</p> <p>Estos puestos pueden requerir esfuerzo físico.</p> <p>A modo orientativo, estarán encuadrados en este grupo, los operarios de producción y de almacén pertenecientes a la categoría 5 según el Convenio del Metal de la Comunidad de Madrid.</p>
GRUPO 4.B	<p>Pertenece al Grupo 4.B, los empleados que ocupen puestos directamente ligados y relacionados con la producción directa y/o almacén, ejecutan sus funciones bajo la dependencia y supervisión de mandos directos y según instrucciones concretas y claramente establecidas, con un alto grado de dependencia.</p> <p>Estos puestos pueden requerir esfuerzo físico y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño periodo de adaptación</p> <p>A modo orientativo dentro de estos puestos estarán los operarios de producción, almaceneros, etc.</p> <p>A modo orientativo, estarán encuadrados en este grupo, los operarios de producción y de almacén pertenecientes a la categoría 7 según el Convenio del Metal de la Comunidad de Madrid.</p>

Se establecen las siguientes tablas salariales 2017:

Clasificación Profesional		1 Año	2 Año	3 Año
Dirección y Liderazgo	Grupo 1A	N/A	N/A	N/A
	Grupo 1B	28.688,00	31.556,00	32.810,00
Especialistas	Grupo 2A	27.380,00	29.026,00	30.100,00
	Grupo 2B	22.200,00	22.800,00	23.500,00
Técnicos	Grupo 3A	20.200,00	21.200,00	22.200,00
	Grupo 3B	17.200,00	17.800,00	18.200,00
Operativos	Grupo 4A	18.000,00	18.900,00	19.800,00
	Grupo 4B	16.500,00	17.000,00	17.505,00

Dicha tabla salarial, incluye el plus de carencia de incentivos del personal que lo estuviera cobrando a la firma del presente Convenio.

Art. 8. *Temporalidad*.—Durante la vigencia del presente convenio se irán transformando contratos temporales a indefinidos siempre y cuando se den las circunstancias de carga suficiente y estable, la proyección de negocio lo permita y que al menos tengan 12 meses continuados de antigüedad en la Empresa.

Art. 9. *Empleo*.—La Empresa se compromete a que durante la vigencia del presente Convenio, dará prioridad a los empleados internos para cubrir las vacantes existentes siempre que cumplan con el perfil demandado y solicitado por la Compañía.

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

Capítulo III

Jornada Laboral y Tiempo de Trabajo

Art. 10. *Jornada Laboral y Tiempo de Trabajo*.—La jornada de trabajo anual para los próximos años será de:

- 2016: 1.764 horas, 10 horas libre disposición.
- 2017: 1.754 horas, 10 horas libre disposición, por lo que queda una jornada efectiva de 1.744 horas anuales.
- 2018: 1.754 horas, 10 horas libre disposición, por lo que queda una jornada efectiva de 1.744 horas anuales.

Para el personal de oficinas, el horario se incorporará anualmente en el calendario correspondiente y tendrá una flexibilidad de entrada de 1 hora. Tendrá jornada intensiva durante los meses de julio y agosto con horario de 8:00 a 15:15 horas.

Para el personal de taller, la jornada habitual y normal, cuando no sea necesaria la prestación de trabajos a turnos, será de lunes a viernes de 07:00 a 15:15 horas.

Ante la necesidad de trabajar a turnos, la Empresa deberá de avisar con una antelación de 15 días naturales al Comité de Empresa y a los trabajadores afectados, salvo para el departamento SAT, que, dada la naturaleza de sus funciones, el preaviso de 72 horas naturales.

Los turnos tendrán rotación semanal, comenzando los primeros turnos de la semana con el domingo a las 22:30 horas, el lunes a las 06:30 horas y el lunes a las 14:30 horas, según el detalle que se indica a continuación:

- Mañana (06:30 a 14:45).
- Tarde (14:30 a 22:45).
- Noche (22:30 a 06:45), entendiéndose la nocturnidad la jornada comprendida en el turno de noche.

Los 15 minutos de descanso diario, serán a cargo del empleado.

En caso de necesidad, la Empresa podrá activar los turnos rotativos semanales exclusivamente para los departamentos y el personal que ocupe los puestos siguientes:

- Dpto. Producción; Operarios de producción y Mandos Intermedios de Producción.
- Dpto. Calidad; Inspectores de calidad.
- Dpto. Almacén; Operarios de almacén.
- Dpto. SAT MOD, para pruebas.

Art. 11. *Descansos*.—Para todo el personal afectado por este Convenio:

- Se respetará el descanso de 12 horas entre jornadas, indicado en el art 34.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- Independientemente de los descansos realizados en destino, en caso de viaje igual o superior a 14 días, la Empresa procurará que el empleado no viaje en los próximos 2 días siguientes al regreso.

Art. 12. *Calendario Laboral*.—La Dirección de la Empresa y el Comité negociarán el calendario laboral para cada año y lo publicarán antes del período vacacional de Navidad del año anterior.

El calendario laboral anual recogerá las notas adicionales que regirá dicho calendario laboral.

Art. 13. *Bolsa Horaria*.—Se establece una bolsa horaria que tiene el objetivo de abordar situaciones productivas de carácter coyuntural relacionadas con cualquier circunstancia de necesidad o urgencia, proveniente de clientes, proveedores o de índole interna como el aumento de la carga de trabajo (recuperar producciones perdidas, cumplir con plazos de entrega, aumento de pedidos que no puedan resolverse con contrataciones, etc.) o disminución de la carga de trabajo (recesión del mercado, ausencia de pedidos o materiales, huelgas de clientes y/o proveedores que afecten a la actividad productiva de la planta, causas de fuerza mayor etc.).

Art. 13.1. *Regulación*.—Exclusivamente los departamentos afectados por el presente artículo, son:

- Dpto. Producción: Operarios de producción y Mandos Intermedios de Producción.
- Dpto. Calidad: Inspectores de calidad.
- Dpto. Almacén: Operarios de almacén.
- a) Quedará excluido de la aplicación de la bolsa horaria, el personal con jornada reducida.
- b) Se establece una bolsa anual por empleado con saldo DEBE/HABER. El saldo límite de la bolsa, ya sea por flexibilidad positiva o de recuperación, será de un máximo de 110 horas anuales.
- c) Una vez agotadas estas, la Empresa, previa comunicación al Comité de Empresa, justificando las razones y motivos, según se establece en este mismo artículo podrá disponer de otra nueva bolsa de 65 horas para ese mismo año.
- d) La Empresa aceptará los cambios propuestos de forma voluntaria por el empleado siempre que se cumpla el perfil de idoneidad en el puesto y las necesidades de la Empresa siempre queden cubiertas.
- e) La Empresa, explicando las razones que originan la necesidad, notificará la aplicación, previa comunicación a los Representantes de los Trabajadores así como a los directamente afectados, con una antelación de 5 días naturales.

Los preavisos recogerán:

- Aviso a la representación social y a los empleados afectados de forma individual, respetando este orden.
- Causas que generan la aplicación.
- Fecha de inicio determinada y la fecha fin aproximada.
- f) De lunes a viernes, se podrán utilizar 2 horas de la bolsa como máximo y se utilizarán anexas a la entrada o a la salida y 8 horas los sábados mañana o el viernes noche.
- g) En el turno de noche, de domingo a jueves, no se podrá hacerse uso de la bolsa de horas.
- h) Ninguna persona podrá trabajar más de 2 sábados en períodos de 4 semanas.
- i) El máximo de horas mensuales por empleado será de 36 horas.
- j) La compensación por cada hora utilizada de la bolsa de horas en positivo será de:
 - 1 hora de descanso por cada hora realizada en positivo en jornada ordinaria de lunes a viernes.
 - 1 hora de descanso por cada hora realizada en positivo en jornada de viernes noche y sábado mañana, más un plus de flexibilidad de 75 euros por la jornada del viernes noche o sábado mañana.
- k) Las horas que se realicen fuera de las instalaciones de Gamesa Electric Madrid tendrán un valor de 1,5 horas por cada hora trabajada. Las personas que hayan viajado durante la semana no podrán trabajar el sábado.

- l) Todo lo generado por horas positivas y las generadas por defecto con horas negativas, se compensarán durante ese mismo año o al año siguiente.
- m) Los descansos por planificación serán preferentemente por días completos.
- n) No se hará uso de la bolsa de horas en días festivos o antes de vacaciones establecidas o un día entre dos festivos.
- o) Mensualmente, se realizarán mesas de control, constituidas por la representación social y la empresa, para velar por el buen funcionamiento de la misma, pudiéndose convocar de carácter excepcional por ambas partes.
- p) Se tendrán siempre en cuenta criterios de equidad y homogeneidad en el reparto de horas, de tal forma que no sea realizada siempre por las mismas personas.
- q) Al vencimiento del plazo de compensación de las horas generadas en positivo, la empresa propondrá al trabajador el disfrute de las mismas, si bien, con acuerdo entre las partes se podrán compensar económicamente a razón del precio de hora ordinaria del empleado afectado.
- r) Durante el período de aplicación, en el caso que se estuviera haciendo uso de la bolsa horaria en sentido negativo para cualquier trabajador según su puesto, quedarán totalmente prohibidas:
 - La realización de horas extras del personal de ese mismo puesto.
 - La utilización de la bolsa de horas en sentido positivo por personal en el mismo puesto.
 - La realización de estos mismos trabajos por personal externo.
- s) Se respetará un descanso mínimo de 12 horas entre jornada y jornada, y de día y medio de descanso los fines de semana.
- t) De extinguirse la relación laboral del trabajador con la empresa, el tiempo no compensando de la bolsa de horas adeudadas en positivo o en negativo se liquidará junto al finiquito del trabajador de acuerdo a la siguiente norma:
 1. Si la extinción de la relación laboral es por decisión voluntaria del trabajador o por despido disciplinario calificado judicialmente como procedente, la empresa liquidará las horas adeudadas en positivo y las horas negativas se descontarán del importe del finiquito.
 2. Si la extinción es por causas de despido disciplinario, calificado judicialmente o reconocido por la empresa como improcedente, y despidos individuales o colectivos basados en causas objetivas, las horas en positivo se liquidarán y las negativas no se descontarán al trabajador.

Capítulo IV

Política de desplazamiento

Art. 14. *Desplazamientos Nacionales e Internacionales.*—Para aquellos casos excepcionales, de personal de Ingeniería que no lleven aparejado en sus funciones intrínsecas viajar de manera habitual, que tenga que estar desplazado durante varios meses de forma continuada, fuera de su domicilio y dentro del territorio nacional, por trabajos de validación o certificación, la Empresa estudiará dicha situación.

Para los viajes internacionales, se estará a lo dispuesto en la política de viajes internacionales de la Compañía.

Art. 14.1. *Asignación Internacional.*

- a) La política de Asignación Internacional del Grupo Gamesa, será publicada en la Intranet del Grupo Gamesa, junto con datos económicos generales de la misma (complementos y tablas de peligrosidad).
- b) Se mantendrá la aplicación de la política del artículo “7p” en consonancia con lo que establezca la legislación de la Agencia Tributaria al respecto.

Capítulo V

Igualdad y Conciliación

Se establece como mínimo el cumplimiento del Plan de Igualdad de Gamesa y el Plan de Violencia de Género de Gamesa.

Las partes firmantes del Convenio se comprometen a la aplicación del II plan de igualdad en todo su contenido y los sucesivos que sean de aprobación en el grupo GAMESA,

con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas y a la igualdad de trato y oportunidades para mujeres y hombres.

Art. 15. *Permisos retribuidos.*—Los trabajadores/as, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y el tiempo siguientes:

1. Por matrimonio del trabajador, 18 días naturales.
2. Por matrimonio de hermanos, hijos, padres, tíos carnales, primos carnales y sobrinos carnales, 1 día natural.
3. Por nacimiento de hijo, 4 días naturales, disfrutando 2 días naturales a partir del hecho causante y los otros 2 a elección del trabajador, en el término de los 30 días del hecho causantes. En caso de nacimiento del hijo por cesárea y previa justificación de la intervención se añadirán 2 días naturales más.
4. Por nacimiento de hijo prematuro, y que este quede hospitalizado después del parto, se tendrá derecho a 2 horas/día ausencia del trabajo mientras dure el ingreso.
5. Por defunción del cónyuge, 7 días naturales. En el caso que dentro de los 7 días naturales, 4 o más sean no laborables se añadirán 2 laborables.
6. Por defunción del hijo, 7 días naturales. En el caso que dentro de los 7 días naturales, 4 o más sean no laborables se añadirán 2 laborables.
7. Por defunción del hijo político, 3 días naturales.
8. Por defunción de padres o de padres políticos, 3 días naturales.
9. Por defunción de nieto, 3 días naturales.
10. Por defunción de nieto político, 2 días naturales.
11. Por defunción de abuelos, 3 días naturales.
12. Por defunción de abuelos políticos, 2 días naturales.
13. Por defunción de hermanos, 3 días naturales.
14. Por defunción de hermanos políticos, 2 días naturales.
15. Por enfermedad grave, o intervención quirúrgica que exija hospitalización acreditada, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, 3 días naturales. En el supuesto de hospitalización, el disfrute de la licencia se podrá llevar a cabo a lo largo del período del tiempo que dure tal situación, en las fechas que se convenga entre la Empresa y el trabajador. En el caso de cónyuge e hijos hasta un máximo de 5 días mientras se mantenga la hospitalización. En ningún caso por virtud de este nuevo sistema de disfrute diferido podrá el trabajador tener derecho a más días laborables de licencia que les hubiese correspondido de tomar el permiso inmediatamente después del hecho causante.
16. Por traslado de domicilio habitual, 1 día natural, siendo 2 días naturales cuando el traslado se deba a petición de la Empresa.
17. Por el tiempo indispensable para acudir a exámenes de formación académica o profesional oficiales.
18. Por el tiempo indispensable, en el caso de un deber inexcusable de carácter público y personal.
19. Por el tiempo necesario en los casos de asistencia de consulta médica de especialistas de la seguridad social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el trabajo, se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, o de la sociedad médica vinculada al sistema de retribución flexible de Gamesa, debiendo presentar el trabajador al empresario el certificado justificativo de la asistencia a la consulta.
20. Por el tiempo necesario en los casos de consulta médica de cabecera general de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de la consulta con el del trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, o de la sociedad médica vinculada al sistema de retribución flexible de Gamesa, debiendo presentar el trabajador al empresario el certificado justificativo de la asistencia a la consulta.
21. Por el tiempo necesario en los casos de acompañamiento a familiar de primer grado a la asistencia a consulta médica general o de especialistas de la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de la consulta con el del trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general, o de la sociedad médica vinculada al sistema de retribución flexible de Gamesa, debiendo presentar el trabajador al empresario el certificado justificativo de la asistencia a la consulta.
22. Por el tiempo indispensable en los exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo para la trabajadora y su cónyuge. En el caso de las técnicas de preparación al parto y cuando el trabajador de Gamesa sea el cónyuge este deberá de recuperar el permiso.

23. Por el tiempo indispensable en los casos de adopción, acogimiento o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación para la realización de los informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad siempre que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

24. Por enfermedad no grave con ingreso de cónyuge, excluido el parto, 2 días naturales.

25. Por defunción de tíos y tíos políticos, 1 día natural.

Las licencias señaladas en los epígrafes anteriores de este artículo que se realizan respecto al cónyuge se hacen extensivas a las personas que convivan como pareja estable con el trabajador/a, con al menos un año de antelación al momento del hecho causante y acrediten la concurrencia de tales requisitos por medio de una Certificación del Ayuntamiento de su residencia que consten como inscritos en el Registro de Parejas de hecho, salvo en la del Matrimonio.

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

Art. 16. *Permisos No Retribuidos*.—El empleado con una antigüedad mínima en la Empresa de un año, podrán solicitar de un permiso no retribuido de hasta un máximo de 3 meses de duración, el cual se podrá solicitar de una sola vez cada tres años siempre y cuando no supere el 25 por 100 del personal de su departamento o proyecto al que está asignado.

Las causas para poder solicitar este permiso son; guarda legal o cuidado de familiar, casos de enfermedad no recogidos en el plan de igualdad.

Art. 17. *Conciliación de la vida laboral y familiar*.—Se establece flexibilidad de entrada/salida, para el personal de oficinas, que permita tener una homogeneización de la jornada de lunes a viernes con 30 minutos de descanso para el personal que tenga a su cargo hijos menores de 12 años, siendo la entrada a las 08:00 horas y salida a las 16:30 horas.

La solicitud de la medida de conciliación deberá realizarse, como mínimo, con 15 días de antelación a la fecha de inicio del disfrute, debiendo especificar el motivo y la correspondiente acreditación documental (fotocopia del libro de familia). Dicha solicitud se gestionará a través de RRHH y copia al superior jerárquico, RRHH deberá contestar antes del inicio del disfrute de la medida.

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

Capítulo VI

Política Retributiva

Las cantidades fijadas en este Convenio se actualizarán en base a la revisión de salarios pactada en el mismo.

Art. 18. *Incremento Salarial*.—Se establecen unos incrementos salariales para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio.

La aplicación de este incremento salarial será aplicable íntegramente a todos los conceptos salariales (fijos y variables).

- Incremento salarial 2015-2016: Se establece un incremento salarial del 2,5 por 100 sobre los salarios a 31 de diciembre de 2015 con efectividad 1 de enero de 2016, para el personal que en el año 2015-2016 no ya haya tenido incremento salarial. Para el personal que haya tenido incrementos salariales en 2015 y 2016, según lo marcado en el Convenio Siderometalúrgico de la Comunidad Madrid, se les aplicará un incremento del 0,40 por 100 con fecha efecto 1 de enero de 2016.
- Incremento salarial 2017: Se establece un incremento salarial del 1,70 por 100 sobre los salarios a 31 de diciembre de 2016 con efectividad 1 de enero de 2017.
- Incremento salarial 2018: Se negociará en el año correspondiente.

Art. 19. *Antigüedad*.—El personal afectado por el presente Convenio, percibirá mensualmente un plus de antigüedad (14 pagas) por quinquenio, con un máximo de cinco quinquenios.

Los aumentos periódicos por año de servicio comenzarán a devengarse a partir del mes siguiente al que se cumpla cada quinquenio.

Para la vigencia del presente Preacuerdo de Convenio, el importe por dicho concepto tendrá los siguientes valores brutos mensuales (14 pagas) por quinquenio;

GRUPOS CONVENIO	VALOR BRUTO MENSUAL
GRUPO 1A, 1B	31,51 €
GRUPO 2A, 2B	28,67 €
GRUPO 3A, 3B	24,61 €
GRUPO 4A, 4B	23,54 €

Art. 20. *Guardias.*—Todo el personal afectado por el presente Convenio que ocupe los puestos de SAT MOD, cuando tenga que realizar guardias en fines de semana o festivos a petición de la Empresa, percibirá en concepto de Guardias, las siguientes cantidades para el año 2016;

GUARDIAS FINES DE SEMANA Y FESTIVOS

	DISPONIBILIDAD GUARDIA (*)	1 ASISTENCIA EN GUARDIA	2 ASISTENCIAS EN GUARDIA
IMPORTES 2016	50 €	148,44 €	218,80 €

* La disponibilidad incluye soporte telefónico y telemático sin asistencia física.

Art. 21. *Pernoctación.*—Todo el personal afectado por el presente Convenio que ocupe los puestos de SAT MOD, Operarios de Producción, Almaceneros, Encargado de Producción, Jefes de Equipo e Inspectores de Calidad, cuando tenga que pernoctar fuera de su domicilio, cobrará un plus de pernoctación de 12 euros brutos, por noche.

Art. 22. *Pluses.*

Art. 22.1. *Plus de turnicidad.*—Se abonará un Plus tonicidad de 1,15 euros brutos por día efectivo que se trabaje a turnos rotativos de mañana, tarde y noche o mañana y tarde.

Art. 22.2. *Plus de nocturnidad.*—Para las horas trabajadas en horario nocturno, se pagará en función de lo marcado en el Convenio de referencia que es el Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal para la Comunidad de Madrid.

Art. 22.3. *Complemento de comida.*—Desde la firma del presente Convenio, la Empresa proporciona el derecho al complemento de comida para aquellos empleados cuyo centro de trabajo sea la fábrica, de lunes a jueves (excepto mes de agosto) y que no pertenezcan a los siguientes departamentos:

- Dpto. Producción; Operarios de producción y Mandos Intermedios de Producción.
- Dpto. Calidad; Inspectores de calidad.
- Dpto. Almacén; Operarios de almacén.

Por norma general la empresa gestionará el complemento de comida ya sea mediante la entrega de un ticket comida que pueda ser utilizado en los restaurantes concertados por la empresa para tal efecto o bien sea, mediante cualquier otro método de subvención.

El personal con intolerancia o alergias alimenticias, deberá de ponerse en contacto con RRHH para buscar una solución.

Art. 23. *GMBO.*—Se establece una retribución variable según política de GMBO (Gestión por Objetivos de Gamesa) común con un target mínimo del 10 por 100 para los siguientes colectivos:

- Grupo 1.B
- Grupo 2.A
- Grupo 2.B, Especialista en H&S, SQA, Especialista Calidad Planta, Especialista Control de Gestión.
- Grupo 3.A: Técnico de Control de Gestión.

Art. 24. *PMBO.*—Se establece una retribución variable según política de PMBO común con un target mínimo del 10 por 100 para los siguientes colectivos:

- Grupo 2.B: SAT MOD
- Grupo 3.A: Supervisor de Almacén, Especialista de Logística.
- Grupo 3.B, excepto administrativos que será mínimo el 5 por 100.

Art. 25. *Prima Variable Por Objetivos*.—Se establece una Prima Variable Por Objetivos de devengo mensual (12 pagas), no consolidable, para el personal de los puestos de trabajo de: Encargado de Producción, Jefe de Equipo de Producción, Operario de Producción, Operario de Almacén o Almacenero, Inspector de Calidad y Técnico de Mantenimiento de Planta.

Para el cálculo de esta Prima Variable Por Objetivos, la Empresa tendrá en cuenta el grado de consecución de objetivos según los siguientes factores:

- Producción; Consecución del número de unidades a entregar. Peso del 25 por 100 de la Prima Total.
- Calidad; Alcanzar los niveles de calidad marcados mensualmente. Peso del 25 por 100 de la Prima Total. El grado de consecución será lineal dependiente del indicador.
- Absentismo; Conseguir el índice de absentismo colectivo no supere el 3,6 por 100. Peso del 50 por 100 de la Prima Total. Siempre que el valor anual sea inferior al 3 por 100 se retribuirá íntegramente esta cuantía.

Si en algún mes, la prima de absentismo no se consigue, se podrá recuperar si en la revisión trimestral el absentismo acumulado es inferior al 3,6 por 100

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

La cuantía de dicha prima anual para el año 2017 y 2018, será de 800 euros brutos anuales.

Mensualmente se irán definiendo los objetivos de producción y los objetivos de calidad se definirán en el mes de enero de cada año.

Art. 26. *Dietas*.—Todo el personal afectado por el presente Convenio que ocupe los puestos de SAT MOD, Operarios de Producción, Almaceneros, Jefes de Equipo e Inspectores de Calidad, cuando tenga que desplazarse por motivos laborales y a petición de la Empresa, percibirán en concepto de dietas, las siguientes cantidades para el año 2016:

	DIETA NACIONAL		DIETA INTERNACIONAL	
	Día Completa (L-D)*	Media Dieta (L-D)*	Dieta Completa (L-V)**	Dieta Festivo***
IMPORTES 2016	50€	18€	65,97 €	98,96 €

* De Lunes a Domingo

** De Lunes a Viernes

*** Sábados, Domingos y Festivos nacionales y Locales señalados en Calendario Laboral

El trabajador percibirá dieta completa siempre que pernocte fuera de su domicilio habitual o bien encontrándose fuera de su domicilio, habiendo pernoctado la noche anterior fuera de su domicilio, llegue de vuelta al centro de trabajo o domicilio particular de 20 h en adelante.

El trabajador percibirá media dieta cuando realice la comida de mediodía fuera del domicilio habitual o centro de trabajo o bien se trate de una vuelta de viaje de empresa, con llegada antes de las 20 h.

Art. 26. *Horas Extraordinarias*.—Se estará a lo marcado en el Convenio Metalúrgico de la Comunidad de Madrid.

Art. 27. *Kilometraje*.—Como norma general, se prioriza el uso de vehículos facilitados por la compañía.

De forma excepcional y siempre que sea indispensable, se utilizara el vehículo particular previa autorización de la Empresa.

En este caso se pagará el kilometraje según lo establecido en la Compañía.

Capítulo VII

Formación Profesional de los Trabajadores

Art. 28. *Formación.*—La Empresa fomentará la formación de todos los empleados de la Planta, para la consecución de todos los objetivos internos.

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

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

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

Art. 29. *Plan de Formación.*

- La Empresa definirá un plan de formación anual, que incluirá acciones formativas para todos y cada uno de los miembros de la Plantilla.
- Se creará un procedimiento de detección de necesidades formativas para toda la plantilla a partir del cual se confeccionará el Plan de Formación anual.
- Semestralmente se hará un seguimiento del Plan de Formación y su avance en una reunión al efecto entre la Empresa y la R. Social.
- Dado el carácter tecnológico de la Compañía se priorizará la formación técnica que la Empresa crea necesaria para determinados colectivos, así como la formación en PRL.

En la medida de lo posible y dependiendo de las circunstancias de la compañía, se marcará como objetivo, que la formación técnica represente al menos el 50 por 100 de la formación anual del empleado

Capítulo VIII

Salud Laboral

Art. 30. *Prevención de Riesgos Laborales.*—La Empresa tiene dentro de sus objetivos básicos y prioritarios la protección de la seguridad y salud de los empleados.

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

Capítulo IX

Beneficios Sociales

Art. 31. *Seguro Colectivo.*—La Empresa contratará una póliza de seguro que garantice a los trabajadores o, en caso de fallecimiento de éstos, a sus herederos, la percepción de un capital asegurado equivalente de 45.000 euros para los casos de:

- Fallecimiento por accidente laboral o enfermedad profesional
- Incapacidad Permanente Total por accidente laboral o enfermedad profesional (*)
- Incapacidad Permanente Absoluta por accidente laboral o enfermedad profesional (*)
- Gran Invalidez por accidente laboral o enfermedad profesional (*)
- Incapacidad Permanente Parcial por accidente laboral o enfermedad profesional (*) (**)

(*) Coberturas no acumulativas.

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

Art. 32. *Complemento IT.*—Para el personal de taller, la Empresa complementará las bajas tanto de A.T (Accidente de Trabajo) o EP (Enfermedad Profesional) como las bajas de EC (Enfermedad Común) y ANL (Accidente No Laboral), siempre que el absentismo acumulado anual, sea igual o inferior al 3 por 100, en base a la siguiente escala;

- Complemento IT por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional:
 - Desde el primer día se complementará hasta un 100 por 100 del salario del empleado.
- Complemento IT por Enfermedad Común o Accidente No Laboral:
 - Del primer día al vigésimo día, se complementará hasta un 75 por 100 del salario del empleado.
 - Del vigesimoprimer día en adelante, se complementará hasta un 90 por 100 del salario del empleado.

El resto de personal, se complementará tal y como se hace en la actualidad.

Art. 33. *Gamesa Flex.*—Todo el personal afectado por el presente Convenio, podrá beneficiarse de los servicios ofrecidos por este servicio.

Capítulo X

Acción Sindical

Art. 34. *Principios Generales.*—Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su voluntad de establecer en Gamesa Electric Madrid un sistema de relaciones laborales articulado en torno a los siguientes principios:

- a) Participación de los trabajadores y trabajadoras en las cuestiones de interés laboral a través de sus órganos de representación sindical y unitaria.
- b) Resolución de los conflictos laborales a través de un diálogo y una negociación permanentes entre la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores y Trabajadoras.

A tales efectos, la Dirección de la Empresa reconoce a las representaciones unitaria y sindical de los trabajadores/as las funciones que le son propias para la ordenación, regulación, administración y desarrollo del sistema de relaciones laborales en la Empresa.

Dentro de este marco general de actuación, las relaciones entre la representación de la Dirección de la Empresa y de los Trabajadores/as se regirán por los principios de buena fe y respeto mutuo, reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos.

Art. 35. *Acción Sindical.*—La acción sindical en Gamesa Electric Madrid, se gestionará por los sindicatos legalmente constituidos (los Sindicatos) pudiendo estos constituir secciones sindicales y delegados sindicales de conformidad con lo previsto en la normativa vigente. A tal efecto, los sindicatos ostentarán el régimen jurídico previsto en la Ley Orgánica de la Libertad Sindical (LOLS), el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa que resulte de aplicación y su representación se ceñirá exclusivamente al ámbito funcional o territorial que ostente.

Art. 36. *De los Sindicatos.*—De los Sindicatos referidos al umbral de representatividad e implantación en Gamesa Electric Madrid del ámbito del Convenio Colectivo presente.

A estos efectos de coordinar las relaciones laborales, se establece, los Sindicatos que cumplan las condiciones previstas en la Legislación vigente, asumen en su conjunto la representación general de los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo, ostentando las funciones de intermediación entre la Empresa y los trabajadores y trabajadoras, con objeto de alcanzar soluciones, resolver discrepancias, abrir procedimientos de consulta, información y negociación y suscribir pactos globales según la normativa vigente. En consecuencia, los acuerdos de carácter general que se adopten entre la Dirección de la Empresa y la mayoría de la representatividad que ostenten las referidas representaciones sindicales, vincularán a la totalidad de la plantilla de la Empresa del centro de trabajo afectado.

Los Sindicatos que no cumplan las condiciones establecidas para la debida representatividad e implantación en la Empresa se regularán, exclusivamente, por lo previsto en el Título IV de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente.

Art. 37. *De los Delegados sindicales, de personal y Comité de empresa.*—Con objeto de tratar las condiciones a mantener por los delegados de personal, delegados sindicales y miembros del comité de empresa afectados por subrogaciones o cambios de censo en el

ámbito de la vigencia del presente convenio y a futuro como consecuencia de la reestructuraciones societarias, se llega al siguiente Acuerdo:

- Los delegados de personal y miembros del comité de empresa afectados por cualquier subrogación entre empresas del grupo o cambio de censo, serán reconocidos por la empresa a todos los efectos como delegados sindicales, con las mismas garantías y derechos establecidos en Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, artículo 10 apartado 3, hasta el año posterior de cumplirse el mandato para el que fueron elegidos en las elecciones sindicales para delegado de personal o miembro del comité de empresa de la empresa subrogada.
- Dispondrán del mismo crédito horario sindical que tuvieran en el momento de ser subrogados durante todo el tiempo que sean delegados sindicales, tanto para poder asistir a reuniones en la empresa como fuera de ella.
- En el caso de ser elegidos como delegados de personal o miembros de comités de empresa en unas elecciones sindicales en la empresa del grupo donde fueron incorporados, perderán su condición de delegado sindical reconocida en este artículo.
- En el caso de que el trabajador subrogado ostentase en el momento de la subrogación la condición de delegado sindical, mantendrá dicha condición sin ningún límite temporal con los derechos y garantías establecidos en Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, artículo 10 apartado 3, salvo que la correspondiente sección sindical procediera al nombramiento de un nuevo delegado sindical en la sociedad de origen en su sustitución.

Art. 38. *Afiliados.*—A solicitud de los trabajadores afiliados a los sindicatos, Gameasa Electric Madrid descontará de la nómina mensual de tales trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado deberá autorizar a la dirección de la empresa, por escrito, la orden de descuento, el sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente a la que será transferida la correspondiente cantidad. La Empresa efectuará tales descuentos, salvo indicación en contrario durante el período de un año.

Art. 39. *Derechos de información y consulta, Competencias y Garantías de los miembros del Comité de empresa y/o Delegados de personal.*—Los derechos de información y consulta y competencias de los miembros del Comité de empresa y/o los Delegados de personal incluidas en el ámbito funcional del presente convenio se regirán por lo dispuesto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores y concordantes.

En el ejercicio de su mandato representativo, los miembros del Comité de Empresa y/o los Delegados de Personal disfrutarán de las garantías, legalmente establecidas en los artículos 68 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores, complementadas con lo previsto en los apartados siguientes:

- a) La Dirección de la Empresa pondrá a disposición del Comité y delegados sindicales los tablones de anuncios que sean necesarios. Asimismo, y siempre que las características del centro lo permitan, la Dirección de la Empresa facilitará el uso de un local adecuado en el que puedan realizar sus actividades y relacionarse con los trabajadores con identificación en su caso de horas de disponibilidad. En el ámbito funcional del presente Convenio coexisten asimismo los miembros del Comité de Empresa y/o Delegados de Personal, y delegados sindicales, el local que se habilite será de utilización conjunta por todos los miembros del Comité y/o Delegados de Personal y delegados sindicales. A tal efecto, se arbitrarán los medios necesarios para que cada órgano de representación pueda guardar o archivar su documentación con independencia de la de los demás.
- b) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que legalmente se determinan. Los miembros del Comité de Empresa y/o los delegados de personal y delegados sindicales deberán preavisar con la antelación suficiente a la dirección de la empresa, con objeto de que no se produzcan trastornos en la programación y organización de los trabajos, especialmente en los casos de situaciones que conlleven turnos de trabajo, disponibilidad en festivos o condiciones especiales de trabajo, con el fin de garantizar la continuidad del servicio.
- c) No podrán ser despedidos o sancionados por actuaciones basadas en el ejercicio de su representación, durante el período de ejercicio de sus funciones y año siguiente a la expiración de su mandato, salvo que el despido o cualquier sanción grave obedeciera a otras causas no relacionadas con el ejercicio de sus funciones y en todo caso, deberá tramitarse en expediente contradictorio, en el que serán oí-

dos además del interesado, el Comité de Empresa al que pertenezcan o, en su caso, delegados de personal de ese centro de trabajo.

- d) Asimismo, los miembros del Comité de empresa y/o Delegados de personal no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, en razón, al desempeño de su representación.

Derecho a poder acumular el crédito horario de la Representación Social en una bolsa común.

Capítulo XI

Disposiciones Adicionales

Art. 40. *Aplicación y vinculación a la totalidad.*—Las condiciones aquí pactadas forman un todo único e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, se consideran globalmente, por lo que no cabe su aplicación parcial.

Art. 41. *Normas supletorias.*—En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo de la Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid vigente y en las disposiciones legales de general aplicación que estén vigentes en cada momento.

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

Capítulo XII

Disposición Final y Derogatoria

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

Art. 42. *Disposición Derogatoria.*—El presente Convenio sustituye a todos los pactos o acuerdos suscritos entre la representación de los trabajadores referidos a las materias contenidas en el presente Convenio, los cuales quedan derogados.

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

En Coslada, a 28 de noviembre de 2016.

(03/31.393/17)

