

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### C) Otras Disposiciones

#### Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 18** *RESOLUCIÓN de 11 de mayo de 2021, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Gamesa Electric, S. A. U. (Código número 28101921012017).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Gamesa Electric, S. A. U., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 25 de febrero de 2020, 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 con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, 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.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 11 de mayo de 2021.—El Director General de Trabajo, Álvaro Rodríguez de la Calle.

**II CONVENIO COLECTIVO DE GAMESA ELECTRIC SAN FERNANDO DE HENARES****CAPITULO I**

Son partes firmantes por un lado la Representación de los Trabajadores, Comité de Empresa de Gamesa Electric S.A.U San Fernando de Henares 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 de Gamesa Electric en San Fernando de Henares, Madrid.

**Artículo 1º. Ámbito Personal y Funcional**

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal de Gamesa Electric S.A.U de su centro de San Fernando de Henares, a excepción de las personas del Grupo 1.A y Grupo 1.B, 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 del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de aplicación general.

**Artículo 2º. Ámbito temporal**

El presente Convenio tendrá una vigencia desde el 01 de enero 2019 y finalizará el 31 de diciembre 2022.

Se entenderá automáticamente denunciado a la fecha de finalización de su periodo 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.

**Artículo 3º. Garantías Personales**

Las cláusulas pactadas en este Convenio formarán un todo orgánico e indivisible, no pudiéndose aplicar parcialmente. Su aplicación sustituirá 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.

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

**Artículo 4º. Garantías Laborales**

No se realizará por parte de la Empresa una aplicación automática del art. 82.3 ET, sin los trámites oportunos establecidos en el citado precepto.

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 de este.

**Artículo 5º. 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

### Artículo 6º. 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.

### Artículo 7º. 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	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.

<b>DIRECCIÓN Y LIDERAZGO</b>	
GRUPO 1. B	<p>Pertenerán a este Grupo 1.B las personas con responsabilidad directa en la GESTIÓN 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 área de su responsabilidad</p> <p>Participan en la elaboración y definición de los objetivos de su proyecto o área 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 en cuanto a funciones y/o responsabilidades.</p> <p>El personal de este grupo reporta al Grupo 1.A.</p>
<b>ESPECIALISTAS</b>	
GRUPO 2. A	<p>Pertenerán 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>Pertenerán 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>
<b>TECNICOS</b>	
GRUPO 3.A	<p>Pertenerán 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, 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>Pertenerán 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>
<b>OPERATIVOS</b>	
GRUPO 4. A	<p>Pertenecen al Grupo 4.A. los empleados que ocupen puestos directamente ligados y relacionados con la producción directa y/o almacén y ejecuten funciones de encargados de producción, jefes de equipo, supervisores, etc.</p> <p>Ejecutan sus funciones con autonomía, gestionando, supervisando y coordinando pequeños grupos de empleados del Grupo 4.A.A - 4.A.B</p>
GRUPO 4.A.A	<p>Pertenecen al Grupo 4.A.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>

<b>DIRECCIÓN Y LIDERAZGO</b>	
GRUPO 4.A.B	<p>Pertencen al Grupo 4.A.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 los siguientes TABLAS SALARIALES para el año 2019**

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL			TABLAS AÑO 2019		
			1 Año	2 Año	3 Año
<b>Dirección y Liderazgo</b>	Grupo 1A	Gerencia y 1ª Línea de Mando	N/A	N/A	N/A
	Grupo 1B	Jefes de Proyecto, Comerciales, Coord SAT,...	N/A	N/A	N/A
<b>Especialistas</b>	Grupo 2A	Ingenieros, Compradores, SQA, Téc PRL, etc....	29.104,94	30.854,64	31.996,30
	Grupo 2B	Esp C.Gestión, Quality Spec, SAT MOD, etc.....	25.000,00	26.220,00	27.000,00
<b>Técnicos</b>	Grupo 3A	Insp Calidad, Tec Mto, Esp Logística, Tec C.Gestión etc...	21.472,60	22.535,60	23.598,60
	Grupo 3B	Admin	18.920,00	19.580,00	20.020,00
<b>Operativos</b>	Grupo 4A	Encargados Producción, Supervisor Almacén, Jefes de Equipo	22.220,00	23.320,00	24.420,00
	Grupo 4AA	Operarios Producción y Operarios Almacén.	19.800,00	20.790,00	21.780,00
	Grupo 4AB	Operarios Producción y Operarios Almacén.	17.600,00	18.000,00	18.400,00

Los importes recogidos en tabla para el año 2019, se verán incrementados anualmente en el mismo porcentaje que el acordado para el incremento salarial de ese mismo año.

Ningún empleado, tras incrementar su salario en base al porcentaje establecido para ese mismo año en el artículo de incrementos salariales, podrá estar por debajo de lo marcado en la tabla según su grupo y su antigüedad.

A efectos de antigüedad en 2019:

- Se computará como 1 año, aquellas incorporaciones o cambios de categoría que se hayan producido entre el 01-06-2018 al 31-12-2019.
- Se computará como 2 años, aquellas incorporaciones o cambios de categoría que se hayan producido entre el 01-06-2017 y 01-06-2018.
- Se computará como 3 años, aquellas incorporaciones o cambios de categoría anteriores al 01-06-2017.

El personal que se haya incorporado a lo largo del año 2019 con el salario negociado y cerrado para este año, no tendrá revisión salarial alguna, salvo que esté por debajo del mínimo establecido en tablas.

**CAPÍTULO III. JORNADA DE TRABAJO Y TIEMPO DE TRABAJO**

**Artículo 8º. Temporalidad y Subcontratación**

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, y la proyección de negocio lo permita.

La empresa velará para que sus proveedores, suministradores y cualesquiera otras empresas con las que contraten o subcontrate la prestación de bienes o servicios, respeten las condiciones establecidas en el convenio colectivo que les resulte de aplicación y la legislación laboral vigente.

A tal fin, la Empresa podrá exigir de todas las empresas con las que establezcan relaciones mercantiles de cualquier tipo una declaración responsable del representante legal de dicha empresa en la que conste expresamente su compromiso de aplicar a sus trabajadores, al menos,

el conjunto de derechos y obligaciones que les corresponden derivados del convenio colectivo aplicable y la legislación laboral vigente.

De dicha declaración se dará información en los términos que estable el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores a la representación legal de los trabajadores.

#### **Artículo 9º. 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.

La Empresa, a la hora de realizar indefinidos o para pasarlos a plantilla, se regirá solo exclusivamente por el desempeño y la evaluación que efectúe el superior jerárquico. Se generará una bolsa de trabajo con el personal eventual de la cual, la Empresa hará uso para futuras necesidades de personal.

#### **Artículo 10º. Jornada Laboral y Tiempo de Trabajo**

La jornada de trabajo anual para los próximos años será de:

2019: 1754 horas - 10 horas libre disposición.

2020: 1754 horas - 10 horas libre disposición, por lo que queda una jornada efectiva de 1744 horas anuales.

2021: 1754 horas - 10 horas libre disposición, por lo que queda una jornada efectiva de 1744 horas anuales.

2022: 1754 horas - 10 horas libre disposición, por lo que queda una jornada efectiva de 1744 horas anuales.

Para el personal de oficinas, el horario se incorporará anualmente en el calendario correspondiente y tendrá una flexibilidad de entrada de 07:00 a 09:30 horas, estableciendo un tiempo mínimo de almuerzo de 45 minutos, que estará comprendido entre las 13:00 y 14:45 horas y habrá un descanso matinal voluntario de 15 minutos que no tendrá consideración de tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso se podrá salir antes de las 16:30 horas.

Tendrá jornada intensiva durante los meses de julio y agosto con la misma flexibilidad de entrada.

Para el personal de taller, la jornada habitual, cuando no sea necesaria la prestación de trabajos a turnos, será de lunes a viernes de 07:00 a 15:10 horas.

Se activará el turno de mañana las semanas en las que al menos el 40% del personal de taller se encuentre de vacaciones y/o fuera de línea de producción

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, justificando el cambio salvo para el departamento SAT, que dada la naturaleza de sus funciones, el preaviso de 72 horas naturales.

La Empresa, ante la concurrencia de necesidades productivas, podrá realizar cambio de turno de un empleado preavisándolo con 48 horas de antelación; inicialmente, se solicitarán voluntarios que cumplan con los requisitos necesarios para desarrollar los trabajos requeridos por la Empresa y, en caso de que no los hubiera o de que éstos no cubrieran las necesidades, la Empresa procederá a designarlos.

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 14:40).
- Tarde (14:30 a 22:40).
- Noche (22:30 a 06:40), entendiendo 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

#### **Artículo 11º. 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.

#### **Artículo 12º. Calendario Laboral**

La Dirección de la Empresa y el Comité negociarán el calendario laboral para cada año y lo publicarán antes del periodo vacacional de Navidad del año anterior.

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

#### **Artículo 13º. 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.).

Los departamentos afectados por este artículo son:

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

La bolsa horaria se regirá mediante los siguientes criterios:

- Quedará excluido de la aplicación de la bolsa horaria, el personal con jornada reducida.
- 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.
- Una vez agotadas estas primeras 110 horas de la bolsa, 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.
- 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.
- 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:

- o Aviso a la representación social y a los empleados afectados de forma Individual, respetando este orden.
  - o Causas que generan la aplicación.
  - o Fecha de inicio determinada y la fecha fin aproximada.
- De lunes a viernes, se podrán utilizar 2 horas de la bolsa como máximo al día y se utilizarán anexas a la entrada o a la salida y 8 horas los sábados mañana o el viernes noche.

- En el turno de noche, de domingo a jueves, no se podrá hacerse uso de la bolsa de horas.
- Ninguna persona podrá trabajar, más de 2 sábados en periodos de 4 semanas.
- Los sábados se trabajará en horas positivas un mínimo de 6 horas.
- El máximo de horas mensuales de distribución irregular en positivo por empleado será de 36 horas.
- 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 horas de descanso por cada hora realizada en positivo en viernes noche y sábado mañana, más un plus de flexibilidad de 13 € brutos hora.
- Las horas que se realicen fuera de las instalaciones de Gamesa Electric Madrid tendrán un valor de 1,5 horas positivas por cada hora trabajada. Las personas que hayan viajado durante la semana no podrán trabajar el sábado.
- Todo lo generado por horas positivas y las generadas por defecto con horas negativas, se compensarán durante ese mismo año o al año siguiente.
- Los descansos por planificación serán preferentemente por días y/o semanas completas.
- No se hará uso de la bolsa de horas en días festivos o antes de vacaciones establecidas o un día entre dos festivos.
- 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. Si dicho control no se lleva a cabo, la flexibilidad horaria que pudiese estar programada o que vaya a programarse después, carecerá de efecto, hasta que el trabajador no sea informado de su situación actual hasta ese momento.
- 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. De este modo, no podrán existir diferencias de horas entre empleados, mayores a 40 horas, entre personal indefinido o departamento, que realicen las mismas funciones y tengan el mismo puesto.
- 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.
- Durante el periodo 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.
- Se respetará un descanso mínimo de 12 horas entre jornada y jornada, y de día y medio de descanso los fines de semana.
- De forma justificada, por motivos personales de cuidados directos de familiares con discapacidad física, enfermedad grave, seguridad, etc, la Empresa estudiará modificar el caso concreto para adecuar y facilitar las circunstancias del trabajador.
- 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:
  - Si la extinción de la relación laboral es por despido disciplinario calificado judicialmente como improcedente, despido por causas objetivas, o por finalización de contrato sin posterior renovación, la empresa liquidará las horas adeudadas en positivo, a razón de 1 hora por una hora, y será la empresa quien absorba las horas en negativo del trabajador.
  - En caso de baja voluntaria, las horas positivas se abonarán a razón de 1h por una hora, y las negativas se descontarán del importe del finiquito, hasta agotar el mismo, como máximo.
  - En caso de despido disciplinario calificado judicialmente como procedente, la empresa reclamará 100% de las mismas, aunque el finiquito no cubra la cantidad total adeudada.

## CAPÍTULO IV. DESPLAZAMIENTOS Y VIAJES

**Artículo 14º. Tiempo de viaje**

## Viajes Nacionales

Todo el personal que ocupe los puestos de SAT MOD, Operarios de Producción, Almaceneros, Encargado de Producción, Jefes de Equipo e Inspectores de Calidad, Comerciales, compradores y Jefes de Proyecto, quedará excluido de la aplicación de las siguientes condiciones:

- Se tendrá derecho a un día de descanso si se viaja en fin de semana o día festivo.
- Se tendrá derecho a 1 día de descanso por cada fin de semana obligado fuera del domicilio.
- En caso de no poder disfrutar el descanso en el año natural se podrá solicitar disfrutarlas en el primer trimestre del año siguiente.
- Si no se pudieran disfrutar el complemento de descanso en el periodo anual correspondiente o en el primer trimestre siguiente, se podrá solicitar su pago.
- Para el personal de ingeniería, que durante un trimestre deba de estar 4 semanas completas pero no necesariamente consecutivas desplazado se le compensará con un día y medio de descanso.

## Viajes Internacionales de Más de 15 días

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

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

## Viajes Internacionales de Menos de 15 días

Se establece el siguiente complemento internacional para viajes de menos de 15 días, no consolidable y para todo el personal del centro de trabajo que realice viajes internacionales de menos de 15 días a Países Riesgo Alto (rojo):

- A) Complemento de un 10% para el personal que ocupe el puesto de Comerciales, jefes de proyecto, SAT mod, compras e ingeniería de validación.
- B) Complemento del 20% para el resto de personal

El personal tendrá derecho a 1 día de descanso por cada fin de semana obligado fuera del domicilio, para viajes internacionales inferiores a 15 días, excepto para Comerciales, jefes de proyecto, SAT mod, compras e ingeniería de validación.

Se mantendrá la aplicación de la política del artículo "7p" en consonancia con lo que establezca la legislación 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.

**Artículo 15º. 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 prematuro, y que este quede hospitalizado después del parto, se tendrá derecho a 2 horas/día ausencia del trabajo mientras dure el ingreso.
4. 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.
5. 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.
6. Por defunción del hijo político, 3 días naturales.
7. Por defunción de padres o de padres políticos, 3 días naturales.
8. Por defunción de nieto, 3 días naturales.
9. Por defunción de nieto político, 2 días naturales.
10. Por defunción de abuelos, 3 días naturales.
11. Por defunción de abuelos políticos, 2 días naturales.
12. Por defunción de hermanos, 3 días naturales.
13. Por defunción de hermanos políticos, 2 días naturales.
14. 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 periodo 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.
15. Por traslado de domicilio habitual, 1 día natural, siendo 2 días naturales cuando el traslado se deba a petición de la Empresa.
16. Por el tiempo indispensable para acudir a exámenes de formación académica o profesional oficiales.
17. Por el tiempo indispensable, en el caso de un deber inexcusable de carácter público y personal.
18. 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.
19. Por el tiempo necesario en los casos de consulta médica de cabecera general de las 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.
20. 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.
21. 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.
22. 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.
23. Por enfermedad no grave con ingreso de cónyuge, excluido el parto, 2 días naturales.
24. 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, certificado de empadronamiento, o 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 170km desde su centro de trabajo al que está asignado y si el desplazamiento justifica un transporte de larga distancia (+ 500km.) será de 2 días.

Como norma general el disfrute de las citadas licencias comenzará el primer día laborable desde el nacimiento del hecho, dependiendo de la distancia, siempre dentro del cómputo total del permiso al que se tiene derecho.

#### **Artículo 16º. Permisos No Retribuidos**

El empleado con una antigüedad mínima en la Empresa de un año, podrá flexibilizar el permiso no retribuido de hasta 3 meses y cada 3 años. Se podrá distribuir en 1, 2 o 3 meses a lo largo de los 3 años.

Se establece un límite no superar el 25% del departamento y estará sujeto a aprobación por el manager. El empleado que quiera acogerse, deberá de solicitar dicho permiso no retribuido con 15 días de antelación. Las causas por las cuales se puede solicitar dicho permiso no retribuido son la de guarda legal y cuidado de familiar en casos de Enfermedad no recogidos en el plan de igualdad.

#### **Artículo 17º. 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 comer, para el personal que tenga a su cargo hijos menores de 12 años, siendo la entrada a las 08:00 y salida a las 16:30 horas.

La solicitud de la medida de conciliación deberá realizarse por escrito, 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. En el caso de no recibir respuesta se dará por aprobada la solicitud.

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%, se les realizará el cálculo sin reducción sobre el salario fijo completo al 100%.

### **CAPÍTULO VI. POLITICA RETRIBUTIVA**

Las cantidades fijadas en este Convenio se actualizarán en base a las revisiones anuales pactadas en el mismo.

#### **Artículo 18º. 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 (tablas salariales y pluses fijos y variables y cualquier concepto de carácter económico reflejado en este convenio).

- Incremento salarial 2019: Se establece un incremento salarial del 2,5 %. Si en el año 2019, si el IPC Real o el Convenio de la industria del Metal de la Comunidad de Madrid marcara incrementos superiores al aquí establecido, se regulará hasta igualarlo.
- Incremento salarial 2020: Se establece un incremento salarial del 2,5 %. Si en el año 2020, si el IPC Real o el Convenio de la Industria del Metal de la Comunidad de Madrid marcara incrementos superiores al aquí establecido, se regulará hasta igualarlo.
- Incremento salarial 2021: Se establece un incremento salarial del 2,3 %. Si en el año 2021, si el IPC Real o el Convenio de la Industria del Metal de la Comunidad de Madrid marcara incrementos superiores al aquí establecido, se regulará hasta igualarlo.
- Incremento salarial 2022: Se establece un incremento salarial del 2,1 %. Si en el año 2022, si el IPC Real o el Convenio de la Industria del Metal de la Comunidad de Madrid marcara incrementos superiores al aquí establecido, se regulará hasta igualarlo.

#### **Artículo 19º. Antigüedad**

El personal de plantilla, 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 el año 2019, el importe por dicho concepto tendrá los siguientes valores brutos mensuales (14 pagas) por quinquenio;

GRUPOS CONVENIO	VALOR BRUTO MENSUAL
GRUPO 1A, 1B	33,63 €
GRUPO 2A, 2B	30,60 €
GRUPO 3A, 3B, 4A	26,26 €
GRUPO 4AA, 4AB	25,12 €

#### Artículo 20º. Guardias y Asistencias

Todo el personal afectado por el presente Convenio que ocupe el puestos de SAT MOD, cuando tenga realizar guardias, percibirá en concepto de "Guardias", las siguientes cantidades para la totalidad de la vigencia del Convenio.

	GUARDIAS FINES DE SEMANA Y FESTIVOS		
	Disponibilidad Guardia	1 Asistencia de Guardia	2 Asistencia de Guardia
IMPORTES	55 €	165 €	245 €

#### Artículo 21º. 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 13,40 € brutos, por noche para el año 2019.

Cuando se esté percibiendo el complemento internacional de más de 15 días, no se abonará pernoctación, por encontrarse incluido en dicho complemento.

#### Artículo 22º. Otros Pluses

- Plus de Turnicidad: Se abonará un Plus turnicidad para el año 2019 de 1,17 € brutos por día efectivo que se trabaje a turnos rotativos de mañana, tarde y noche o mañana y tarde.
- Plus de Nocturnidad: Para las horas trabajadas en horario nocturno para el año 2019, entendiéndose este el realizado entre las 22:00 y las 06:00 horas, 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. Este plus aplicará a todos los tipos de jornadas laborales nocturnas, incluidas las realizadas durante viajes, excepto en viajes internacionales de más de 15 días por los cuales ya se abona un complemento internacional.
- Plus Soporte S.A.T: Las personas de Mano de Obra Directa de Producción, que eventualmente realicen trabajos de soporte a S.A.T, percibirán durante ese mes un plus de soporte S.A.T de 100 € brutos, el cual, no será considerable.
- Plus de Facilitador: las personas que ocupen la posición de facilitador, percibirán un plus bruto anual de 1200 €, no consolidable, el cual, dejarán de percibir cuando dejen de realizar esta función.
- Comida: La Empresa proporcionará el derecho al complemento de comida de lunes a jueves, para aquellos empleados cuyo centro de trabajo sea la fábrica de San Fernando de Henares, excepto en el mes de agosto que solo tendrán derecho el personal que durante los días de agosto deban trabajar 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.

**Artículo 23º. SGMBO**

Se establece una retribución variable anual según política de SGMBO de la Compañía (Gestión por Objetivos de Gamesa) común con un target mínimo del 10% para los siguientes colectivos:

Grupo 1.B - Grupo 2.A - Grupo 2.B (Especialista en H&S, SQA, Especialista Calidad Planta, Esp Control Gestión) - Grupo 3.A (Tec Control Gestión, Supervisor de Almacén, Especialista de Logística).

**Artículo 24º. SPMBO**

Se establece una retribución variable anual según política de SPMBO de la Compañía (Gestión por Objetivos de Gamesa) común con un target mínimo del 10% para los siguientes colectivos:

Grupo 2.B (S.A.T. MOD) - Grupo 3.B.

**Artículo 25º. Prima Variable por Objetivos**

La Empresa establecerá durante el primer trimestre de cada año de vigencia del presente Convenio un sistema de prima por incentivos que representa una fracción totalmente variable de la retribución. Los objetivos que persigue el establecimiento de esa fracción variable de la retribución son principalmente los siguientes:

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

Si alguno de los pluses dispuestos, no se cumpliera durante 3 meses consecutivos, la empresa y la representación social se reunirán con carácter extraordinario, para analizar y corregir las causas que impiden el cumplimiento, buscando soluciones para hacer practicable el objetivo dispuesto.

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 nº de unidades a entregar. Peso del 33% de la Prima Total.
- Calidad; Alcanzar los niveles de calidad marcados mensualmente. Peso del 33% de la Prima Total. El grado de consecución será lineal dependiente del indicador.
- Absentismo; Conseguir el índice de absentismo colectivo no supere el 3,5 %. Peso del 33% de la Prima Total. Siempre que el valor anual sea inferior al 3,00 % 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 3,5%

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

La cuantía de dicha prima anual para el año 2019, será de 1.045 € brutos anuales, incrementándose según indica el artículo 18º.

**Artículo 26º. 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 2019:

	DIETA NACIONAL		DIETA INTERNACIONAL	
	Día Completa (L-D)*	Media Dieta (L-D)*	Dieta Completa (L-V)**	Dieta Festivo***
IMPORTES 2019	54 €	20 €	70 €	106 €

\* 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 20:00 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 20:00 h.

#### **Artículo 27º. Horas Extraordinarias**

Se estará a lo establecido en el Convenio Colectivo del Sector de Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid.

#### **Artículo 28º. Kilometraje**

Como norma general, se priorizará el uso de vehículos facilitados por la compañía. De forma excepcional y siempre que sea indispensable, se utilizará el vehículo particular previa autorización de la Empresa.

En este caso se pagará el kilometraje a razón de 0,37 € / km, con fecha efecto 01-01-2020 y dicho importe se actualizará anualmente con los incrementos establecidos en convenio.

### **CAPÍTULO VII. FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL.**

#### **Artículo 29º. Formación**

La Empresa fomentará la formación de todos los empleados, 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.

#### **Artículo 30. Planes de Formación**

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

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% de la formación anual del empleado.

**Artículo 31º. Carreras Técnicas del Conocimiento**

La Empresa a lo largo de la vigencia del presente convenio, se compromete a poner en marcha un Plan de Carrera Técnica del Conocimiento para el departamento de ingeniería de diseño.

En dicho Plan de Carrera Técnica del Conocimiento, participarán todos los ingenieros independientemente de su especialización.

La Empresa, diseñará un Plan de Carrera Técnica del Conocimiento individualizado a 4 años, donde se definirá los conocimientos y aptitudes, que el empleado debe adquirir para desarrollarse profesionalmente para completar su Carrera Técnica del Conocimiento.

Trimestralmente, el mánager y RRHH mantendrán reuniones individuales con el empleado, donde se hará un seguimiento del avance de su plan de carrera.

**CAPÍTULO VIII. SALUD LABORAL****Artículo 32º. 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.

La empresa se compromete, al menos una vez al año, a realizar a todos los trabajadores mayores de 45 años, las siguientes pruebas médicas para la detección precoz de cáncer:

- Antígeno CA125 (mujeres)
- Antígeno CA15.3 (hombres)
- Antígeno PSA (hombres)
- Antígeno Carcinoembrionario (hombres y mujeres)
- Mamografía (mujeres).

**CAPÍTULO IX. REGULACIÓN ESPECÍFICA DEPARTAMENTO SERVICIO Y ASISTENCIA TÉCNICA****Artículo 33º. Regulación S.A.T**

El personal de Servicio de Asistencia Técnica estará encuadrado dentro del Grupo Profesional 2.B del presente Convenio. El personal S.A.T anualmente tendrá un SPMBO del 10% de su Retribución Anual Bruta, no consolidable y se devengará anualmente, con un único pago en función de los objetivos conseguidos.

El tiempo de trayecto entre hotel, parque y restaurante, que excedan en su computo de 2 horas, será tiempo que ese tenga que compensar a razón de hora por hora.

El tiempo de exceso de jornada a partir de la novena hora, se compensará a razón de hora por hora.

Ambos supuestos no tendrán caducidad y el Manager acordará con el empleado la compensación y/o disfrute.

El personal S.A.T cuando a petición de la Empresa deba de realizar guardias en fin de semana y/o festivo, se regularán según se establece a continuación:

- o Se considera guardia la disponibilidad durante los fines de semana y festivos en los que los trabajadores de SAT que están a disposición de la misma, a petición de la Empresa. Las guardias serán efectivas fuera de su jornada habitual de trabajo y fuera del centro de trabajo. El objetivo de las mismas es dar asistencia a los clientes ya sea telefónica o presencialmente.

- Los empleados S.A.T. podrán realizar hasta un máximo de 27 guardias de fin de semana al año y/o festivo, por la cuales percibirán la retribución que recoja el artículo 26 de convenio.
- No se realizarán más de dos fines de semana de guardia seguidos.
- No se podrán realizar guardias, en la misma semana natural en las que el empleado deba salir de viajes internacionales superior a 15 días, ni en semanas que vuelva de los mismos.
- Las guardias en las que sea necesario dar soporte telefónico se pagarán por el importe de guardia, siempre que no superen las 2 horas continuadas de trabajo por día, en el caso de que se superen esas 2 horas de asistencia de forma continuada o 4 horas de asistencia de forma discontinua, las siguientes se pagarán a razón de guardia + asistencia.
- Si hubiese que realizar guardias en Nochebuena y en Nochevieja, se compensará con 2 días de descanso adicional.
- Si hubiese que realizar guardias durante el día de Reyes, se compensará con 1 día de descanso adicional.
- Siempre se deberá respetar los descansos establecidos en la legislación vigente en el momento.

Los empleados S.A.T. percibirán dietas nacionales o internacionales, según el tipo de viaje que realicen e independientemente de la duración de viajes internacionales, es decir, en viajes internacionales de más de 15 días, donde se perciba el complemento internacional se seguirá percibiendo dieta tal y como recoge el artículo 26 del convenio.

Cuando un empleado S.A.T. este desplazado y tenga que trabajar o descansar durante un festivo de calendario laboral anual (No sábados, ni domingos), se registrá por la siguiente tabla:

S.A.T		
Día Trabajado Siendo Festivo en Origen	Viaje Internacional < 15 días	Abono de Asistencia + Guardia
	Viaje Internacional >15 días	Abono de Asistencia + Guardia
Día Trabajado Siendo Festivo en Destino	Viaje Internacional < 15 días	N/A
	Viaje Internacional >15 días	N/A
Día Trabajado Siendo Festivo En Ambos	Viaje Internacional < 15 días	Abono de Asistencia + Guardia
	Viaje Internacional >15 días	Abono de Asistencia + Guardia
Día de Descanso Siendo Festivo en Origen	Viaje Internacional < 15 días	Abono de Asistencia + Guardia
	Viaje Internacional >15 días	Se estará a lo marcado en la Política de Viajes Internacionales de la Compañía.
Día de Descanso Siendo Festivo en Destino	Viaje Internacional < 15 días	N/A
	Viaje Internacional >15 días	N/A
Día de Descanso Siendo Festivo En Ambos	Viaje Internacional < 15 días	Abono de Asistencia + Guardia
	Viaje Internacional >15 días	Se estará a lo marcado en la Política de Viajes Internacionales de la Compañía.

\*Los días de fin de semana que se tendrán en cuenta a efectos de guardias, serán los del país de destino

En Viajes Nacionales o Internacionales de < 15 días cuando se viaje durante un sábado o un domingo o un festivo, se percibirá un una guardia más una asistencia técnica.

En Viajes Internacionales de > 15 días cuando se viaje durante un sábado, un domingo o un festivo o se trabaje, se compensará con abono de Asistencia + Guardia.

El empleado S.A.T que tenga que pernoctar fuera de su domicilio, percibirá un plus de pernoctación que marque el convenio, excepto en caso de viajes internacionales de más de 15 días donde se perciba complemento internacional.

El empleado S.A.T que tenga que trabajar o viajar entre las 22:00 horas y las 06:00 horas, percibirá el plus de nocturnidad que marque el convenio.

El empleado S.A.T que deban de realizar trabajos en el centro de trabajo durante un fin de semana o festivo, percibirá un plus de fin de semana con el mismo importe bruto de una guardia más una asistencia técnica.

La Empresa presentará bimensualmente los cuadrantes donde se recogerán las guardias de los dos meses siguientes y los empleados asignados a las mismas.

De manera voluntaria, entre los propios empleados S.A.T podrán intercambiarse las fechas de guardias siempre que se cumpla con los conocimientos técnicos necesarios para dar un correcto servicio al cliente y con la aprobación de su responsable directo.

En este apartado pueden darse tres casos excepcionales

EXCEPCIÓN 1:	En caso de que un empleado asignado a una guardia y en el momento de realizarla estuviera enfermo, se pedirá voluntarios para cubrir esa baja y si no hay voluntarios, se cambiará automáticamente el turno de guardia con la persona que estuviera asignado para guardias el fin de semana siguiente
EXCEPCIÓN 2:	Si existiese un imprevisto en la prestación de un servicio previamente planificado en un cliente, y esto conllevara la ampliación del tiempo de desplazamiento, retrasando así el regreso del técnico hasta la misma semana en que le tocara hacer la guardia. En este caso, se pedirá voluntarios para cubrir esa baja y si no hay voluntarios se cambiará automáticamente el turno de guardia con la persona que estuviera asignada para guardia el fin de semana siguiente.
EXCEPCIÓN 3:	Si por motivos personales, alguna persona quisiera cambiar el turno de guardia asignado, deberá de ponerse de acuerdo con algún compañero y tener el visto bueno de su responsable.

El personal de S.A.T Soporte, con el fin de dar soporte, la Empresa asignará turnos de trabajo de lunes a viernes, de mañana, tarde y noche.

Los descansos entre jornada son de obligado cumplimiento.

#### CAPÍTULO X. REGULACIÓN ESPECÍFICA DEPARTAMENTO INGENIERIA DE DISEÑO DE ELECTRONICA DE POTENCIA

##### **Artículo 34º. Regulación Trabajos de Soporte Ingeniería**

Este capítulo pretende recoger los aspectos que definen y regulan las condiciones de trabajo desde el punto de vista horario, para circunstancias excepcionales y extraordinarias relativas a la necesidad de trabajar fuera de los márgenes dictados en el calendario laboral.

Esta regulación específica, abarca a todos el personal perteneciente al departamento de ingeniería de diseño del centro de Gamesa Electric de San Fernando de Henares, Madrid:

- Sección Ingeniería Firmware
- Sección Ingeniería Hardware
- Sección Ingeniería Control
- Sección Ingeniería Preventa / Aplicación
- Sección Ingeniería Oficina Técnica
- Sección Ingeniería Mecánicos
- - Sección Ingeniería de Validación
- Responsables de Desarrollo de Producto

Sus condiciones laborales se regirán por lo marcado en el resto de artículos que les sean de aplicación del convenio de Gamesa Electric de San Fernando de Henares, Madrid, excepto las siguientes particularidades y situaciones especiales que se pueden dar y que se regirán por lo recogido en el presente artículo.

Consideraciones generales:

- Se entenderá como calendario laboral el calendario laboral anual oficial de SGRÉ SFH del año en que se realiza la jornada especial.
- Se entenderá como *día laboral habitual* aquellos días distintos de sábado (de cara a soporte no será laborable el sábado), domingo, festivo o puentes según el calendario laboral.
- Se entenderá como jornada laboral habitual aquella que se especifique en calendario laboral anual oficial de SGRÉ SFH del año en que se realiza la jornada especial.
- Cualquier referencia a horarios absolutos se entienden bajo el huso horario del lugar donde se encuentre el/la empleado/a en el momento de iniciar la activación de cualquier tipo de jornada especial.
- Se entenderá como año natural el periodo que comprende el calendario laboral.
- Se entenderá como horas generadas o en positivo las horas acumuladas a favor del empleado/a por haber realizado algún un tipo de jornada especial.
- Se entenderá como días generados los días acumulados a favor del empleado/a por haber realizado algún tipo de jornada especial.

- Se entenderá como horas consumidas o en negativo las horas disfrutadas por el empleado/a para consumir las horas generadas.
- A efectos de limitación de número de horas generadas en el año natural, dicho acumulado no podrá decrecer.
- La empresa se compromete a ir formando recursos backup suficientes en cada sección para poder hacer frente a las necesidades de soporte.
- Se tendrán siempre en cuenta criterios de equidad y homogeneidad en la asignación de horas fuera de la jornada laboral o turnos, de tal forma que no sean realizadas siempre por las mismas personas.
- Será de obligado cumplimiento el asegurar el descanso entre jornadas así como el semanal, tal como se describe en el Convenio del Metal de la Comunidad de Madrid y/o Estatuto de los Trabajadores.
- El personal afectado por el alcance del presente documento deberá ser provisto de una serie de herramientas (PC, MOVIL, PROGRAMA INFORMÁTICO) que permitan el trabajo tanto dentro como fuera de las instalaciones de SGRE San Fernando de Henares.
- El trabajo se podrá realizar desde el domicilio del trabajador, siempre y cuando no se precisen medios sólo disponibles en las instalaciones de San Fernando.
- La gestión será a cargo de los responsables de sección del departamento de Ingeniería.
- La coordinación, activación y desactivación de jornadas especiales descritas en el presente documento se hará, en primer lugar, mediante personal cualificado voluntario. En caso de no existir voluntarios, la Empresa podrá nombrar a la persona que debe realizar los trabajos, siempre que ésta tenga un régimen de jornada laboral ordinario (no reducción de jornada), teniendo siempre en consideración situaciones personales, viajes de trabajo, etc...
- El trabajador deberá cumplimentar una parte de horas diario o semanal (tipo plantilla Excel) que deberá ser aprobado por su responsable de gestión y el responsable del departamento.
- El vencimiento de las horas o días generados no será inferior a 12 meses a partir de la fecha de generación y si transcurrido ese tiempo no se hubieran consumido, se abonarán a razón del valor hora según salario bruto del trabajador.

Se detallan los tres casos especiales que se pueden en realización a los trabajos de soporte de ingeniería:

- Situación Especial 1. Trabajos de Soporte fuera de la jornada habitual de lunes a viernes.

La Compañía ocasionalmente puede requerir la necesidad de realizar soporte a determinados proyectos que por motivos geográficos y/o de cualquier otra índole, conlleve que el empleado deba dar soporte fuera de su jornada habitual de lunes a viernes.

Este tipo de jornada especial sólo aplica en días laborables de lunes a viernes, fuera de la jornada laboral habitual. Se realizará por horas y con las limitaciones indicadas más adelante.

Se podrá desarrollar en la franja horaria diurna (6.00h a 22.00h) fuera de la jornada laboral común, así como en la franja horaria nocturna (22.00h a 6.00h) en su totalidad.

Las horas de soporte deben de venir expresamente ordenadas por el superior jerárquico y se entenderá hora de soporte a efectos de compensación todas las horas fuera del horario entre las 08:00 y las 19:00 horas, excepto viernes y días de jornada continuada

El empleado que deba dar soporte, podrá optar por cambiar su jornada diaria de trabajo, adaptándola a las horas de soporte.

Si no fuera posible realizar las horas de soporte desde el domicilio, la jornada especial quedará enmarcada en la franja horaria diurna (6.00h a 22.00h).

Compensaciones:

- \* Si el preaviso es de al menos 5 días laborables, se compensará a razón de 45 minutos por cada hora trabajada que exceda de entre las 08:00 horas y las 19:00 horas (sin haber excedido de la jornada diaria) y se compensará con 1 hora y 45 minutos por cada hora trabajada que exceda de las horas diarias establecidas en calendario.
- \* Si el preaviso es inferior a 5 días laborables, se compensará a razón de 2 hora y 15 minutos por cada hora que exceda de las 8 horas diarias de trabajo.
- Horas trabajadas durante el horario nocturno (22.00h a 6.00h): Se añadirá el plus de nocturnidad a las compensaciones establecidas para horario diurno.

**Limitaciones:**

Se establece un límite de 20 h mensuales de soporte o bien de 90 h anuales.

- Situación Especial 2. Trabajos de Soporte durante fin de semana o festivo

La Compañía ocasionalmente puede requerir la necesidad de realizar soporte a determinados proyectos que por motivos geográficos y/o de cualquier otra índole, conlleve que el empleado deba dar soporte en fin de semana o festivo.

Este tipo de jornada especial sólo aplica a sábados, domingos y días festivos y se realizarán por horas y en horario continuado.

Las horas de trabajo quedarán enmarcadas dentro de la franja horaria de 08h a 20h.  
Dado este caso, la Empresa deberá de preavisar como norma general con 5 días de antelación.

**Compensaciones:**

Si el preaviso es de al menos 5 días laborables, se compensará a razón de 2 horas cada hora

Si el preaviso es inferior a 5 días laborables, se compensará a razón de 2 horas y media por cada hora.

**Limitaciones:**

- Se establece un límite de 90 horas anuales.
- No se dará soporte los días 1 y 6 de enero y 25 de diciembre.

- Situación Especial 3. Trabajos a Turnos

Por necesidades de carga de trabajo, puede ser necesario que determinado colectivo de ingeniería, desarrolle su trabajo en turnos distintos al turno ordinario actual (turno partido).

Se podrá desempeñar a turnos dentro del horario diurno de entre las 06:30 y las 22:30 horas.

Este tipo de jornada especial solo se podrá realizar en días laborables de lunes a viernes, se trabajarán días consecutivos y solo podrá ser por semanas completas.

Las jornadas serán completas y se realizarán como jornada continuada.

La Empresa debe preavisar con al menos 7 días naturales de antelación.

**Limitaciones:**

- No se podrá estar sujeto a este tipo de jornada especial durante más 3 meses al año.

**Compensaciones:**

Por cada semana que un empleado deba realizar trabajos a turnos percibirá la cantidad de 50 € brutos semanales más el plus de turnicidad.

**CAPÍTULO XI. BENEFICIOS SOCIALES****Artículo 35º. Seguro Colectivo**

La Empresa contratará un seguro de accidentes con cobertura los riesgos de fallecimiento, incapacidad permanente total o invalidez absoluta de los empleados como consecuencia de A.T o E.P, con un capital asegurado de 90.000 €, ampliando el seguro con una póliza de vida por C. Comunes, como consecuencia del fallecimiento de 90.000 €.

Esta póliza entrará en vigor el 01 de marzo de 2020.

**Artículo 36º. Complemento I.T para MOD**

En los casos de IT por accidente laboral y enfermedad profesional, la Empresa complementará la prestación obligatoria con la cantidad necesaria para garantizar el importe equivalente al 100% de su retribución, desde el primer día.

En los casos de IT por enfermedad o accidente no laboral, la Empresa complementará la prestación obligatoria con la cantidad necesaria para garantizar el importe equivalente al 100% de su retribución, desde el primer día, siempre que se cumplan necesariamente la siguiente condición en el momento de producirse la baja:

Baja por IT 100% desde el primer día en su primera baja, siempre que su absentismo personal sea igual o inferior al 3,5% en el año en curso (FY)

Para el resto de bajas que se sufran en el año en curso, se complementará el 90% si su absentismo personal es inferior al 3,5% en el año en curso (FY).

Si su absentismo es mayor al 3,5% será lo dispuesto a ley.

No se contarán en este cómputo de absentismo las bajas con carácter crónico.

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

**Artículo 37º. Gamesa Flex**

Todo el personal afectado por el presente Convenio, podrá beneficiarse de los servicios ofrecidos por este servicio.

**Artículo 38º. Brecha Salarial**

La Empresa se compromete a realizar un estudio sobre la Brecha Salarial, inmediatamente después de que lo haga la compañía en sus centros corporativos, para contar con la misma Empresa y los mismos medios y aprovechar así las sinergias y el procedimiento de trabajo.

Así mismo, la Empresa informará del avance y estado de este estudio a la Representación Social.

**Artículo 39º. Actividades Sociales**

La Empresa se compromete a llevar a cabo actividades sociales para fomentar el compañerismo y potenciar el sentimiento de pertenencia.

**Artículo 40º. Parking**

La Empresa asignará y facilitará plaza de aparcamiento para bicicletas, motocicletas, personal con movilidad reducida temporal o definitiva, embarazadas, etc, con el límite de la ocupación que la Dirección marque y que la misma puede variar por diversos motivos.

Los criterios de distribución serán los marcados por la Empresa.

**CAPÍTULO XII. ACCIÓN SINDICAL****Artículo 41º. 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:

- \* Participación de los trabajadores y trabajadoras en las cuestiones de interés laboral a través de sus órganos de representación sindical y unitaria.
- \* 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.

#### **Artículo 42º. 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 (L.O.L.S), 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.

#### **Artículo 43º. 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 (L.O.L.S.), el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente.

#### **Artículo 44º. 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 las 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, 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 Sindica, 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.

**Artículo 45º. Afiliados**

A solicitud de los trabajadores afiliados a los sindicatos, Gamesa 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 periodo de un año.

**Artículo 46º. 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 periodo 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 oídos 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.

**CAPITULO XIII DISPOSICIONES ADICIONALES****Artículo 47º. 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.

**Artículo 48º. 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.

#### CAPITULO XIV. 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.

#### **Artículo 49º. 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 San Fernando de Henares a 25 de febrero de 2020

(03/17.297/21)

