



## **II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ALBATROS SERVICIOS INDUSTRIALES, S.A.**

Resolución de 4 de noviembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Albatros Servicios Industriales, SA (antes, Albatros Alcázar, SA).

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa Albatros Servicios Industriales, S.A. (antes, Albatros Alcázar, S.A.), código de convenio n.º: 90016452012007, que fue suscrito, con fecha 27 de septiembre de 2011, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por las secciones sindicales de CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 4 de noviembre de 2011.-El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

## **II CONVENIO COLECTIVO ALBATROS SERVICIOS INDUSTRIALES**

### **Artículo 1. Funcional, Territorial y Personal**

El presente convenio regula las relaciones entre la compañía Albatros Alcázar Servicios Industriales y sus trabajadores. Es válido para todo el territorio nacional. Se aplicará con preferencia a lo dispuesto en las demás normas laborales estatales pactadas o convencionales, y a cualquier otra norma laboral que pudiera plantearse en el futuro, sin perjuicio de jerarquía de normas.

El convenio colectivo será negociado y suscrito al amparo de lo dispuesto en el título III del estatuto de los trabajadores, y más concretamente del art. 84 de

dicho texto legal. Sus disposiciones poseen eficacia directa general de carácter normativo.

Habida cuenta de la naturaleza de este convenio, los conflictos colectivos originados con normas laborales tanto estatales como pactadas de ámbito superior, respetarán en todo caso, de acuerdo con el art. 3.3 del ET, los mínimos de derecho necesario, mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto y en cómputo anual respecto de los acuerdos cuantificables.

A efectos de aplicación del presente convenio, las condiciones pactadas en el mismo forman un todo indivisible, y serán consideradas globalmente.

Quedan excluidos de la aplicación del presente convenio el personal directivo. Este personal es de libre designación por la empresa, su relación laboral se regirá por su contrato y en su caso, por la normativa especial que resulte de aplicación.

A los empleados incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio que tengan reconocidas individualmente sus condiciones retributivas anuales, en función de su especial capacitación, responsabilidad y particulares condiciones de prestación de servicios, no le serán de aplicación los conceptos salariales y extra salariales regulados en este convenio, teniendo como mínimo garantizados todos los importes salariales y el capítulo de atenciones sociales que aquí se recogen.

## **Artículo 2. Vigencia, Denuncia y Prórroga**

La vigencia del presente convenio se fija en 4 años comprendidos desde el 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2013. El mismo se entenderá prorrogado de año en año en tanto que las partes no lo denuncien, con al menos dos meses de antelación a la fecha de su finalización.

La parte que formula la denuncia, deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos, y contenido que comprenda la revisión solicitada.

## **Artículo 3. Incrementos Salariales y Revisión**

Año 2010:

Para el año 2010 se realizará un incremento del 1,5 % en los conceptos salariales fijos (salario base convenio, antigüedad y complemento personal).

Las tablas salariales resultantes servirán como base de cálculo para el incremento correspondiente del año siguiente.

Año 2011:

Al conocerse el IPC real del año 2010, se aplicará un incremento inicial para el



año 2011 (en los conceptos salariales fijos) equivalente al 50 % del IPC real del año 2010. Este incremento inicial se mantendrá durante todo el año 2011.

En el año 2012 al conocerse el IPC real del año 2011, se realizará el incremento definitivo del año 2011, para realizar este, se tendrá en cuenta el resultado de las ventas reales de la compañía durante el año 2011, de la forma siguiente:

Caso 1: Si las ventas reales de la compañía del año 2011, han alcanzado un mínimo del 90% de las ventas previstas en el presupuesto, la empresa realizará un incremento adicional para el año 2011 a los conceptos salariales fijos. Este incremento adicional a aplicar, desde el 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2011, será el resultado de restarle al IPC real de 2011 el incremento inicial abonado en el año 2011.

En el caso que el IPC real del año 2011, sea inferior al incremento inicial realizado en el año 2011, se restará el 50 % de lo que exceda al incremento inicial del año 2012.

Caso 2: Si las ventas reales de la compañía del año 2011, no han alcanzado un mínimo del 90 % de las ventas previstas en el presupuesto, la empresa no realizará ningún incremento adicional para el año 2011.

Las tablas salariales resultantes servirán como base de cálculo para el incremento correspondiente del año siguiente.

Año 2012:

Al conocerse el IPC real del año 2011, se aplicará un incremento inicial para el año 2012 (en los conceptos salariales fijos) equivalente al 75 % del IPC real del año 2011. Este incremento inicial se mantendrá durante todo el año 2012.

En el año 2013 al conocerse el IPC real del año 2012, se realizará el incremento definitivo del año 2012, para realizar este, se tendrá en cuenta el resultado de las ventas reales de la compañía durante el año 2012, de la forma siguiente:

Caso 1: Si las ventas reales de la compañía del año 2012, han alcanzado un mínimo del 90% de las ventas previstas en el presupuesto, la empresa realizará un incremento adicional para el año 2012 a los conceptos salariales fijos. Este incremento adicional a aplicar, desde el 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2012, será el resultado de restarle al IPC real de 2012 el incremento inicial abonado en el año 2012.

En el caso que el IPC real del año 2012, sea inferior al incremento inicial realizado en el año 2012, se restará el 50 % de lo que exceda al incremento inicial del año 2013.



Caso 2: Si las ventas reales de la compañía del año 2012, no han alcanzado un mínimo del 90 % de las ventas previstas en el presupuesto, la empresa no realizará ningún incremento adicional para el año 2012.

Las tablas salariales resultantes servirán como base de cálculo para el incremento correspondiente del año siguiente.

Año 2013:

Al conocerse el IPC real del año 2012, se aplicará un incremento inicial para el año 2013 (en los conceptos salariales fijos) equivalente al 75 % del IPC real del año 2012. Este incremento inicial se mantendrá durante todo el año 2013.

En el año 2014 al conocerse el IPC real del año 2013, se realizará el incremento definitivo del año 2013, para realizar este, se tendrá en cuenta el resultado de las ventas reales de la compañía durante el año 2013, de la forma siguiente:

Caso 1: Si las ventas reales de la compañía del año 2013, han alcanzado un mínimo del 90 % de las ventas previstas en el presupuesto, la empresa realizará un incremento adicional para el año 2013 a los conceptos salariales fijos. Este incremento adicional a aplicar, desde el 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2013, será el resultado de restarle al IPC real de 2013 el incremento inicial abonado en el año 2013.

En el caso que el IPC real del año 2013, sea inferior al incremento inicial realizado en el año 2013, se restará el 50 % de lo que exceda al incremento inicial del año 2014.

Caso 2: Si las ventas reales de la compañía del año 2013, no han alcanzado un mínimo del 90 % de las ventas previstas en el presupuesto, la empresa no realizará ningún incremento adicional para el año 2013.

Las tablas salariales resultantes servirán como base de cálculo para el incremento correspondiente del año siguiente.

Garantía para salarios menores de 17.000 €.

En el caso que las ventas reales de la compañía del año, no hayan alcanzado el 90 % las ventas previstas en el presupuesto, la empresa garantiza a los trabajadores que perciban unas retribuciones anuales fijas, menores de 17.000 €, el 95 % del IPC real del año.

La cantidad de 17.000 € fijados para el año 2011, se irá actualizando en los años sucesivos incrementándose en el IPC real de cada año.

Equiparación de los salarios a los convenios provinciales.



Sin perjuicio del periodo transitorio señalado más adelante, se garantiza a todos los trabajadores que a fecha 31 de diciembre de 2013, estarán percibiendo una retribución, que al menos será igual al salario mínimo que figure en las tablas salariales del convenio de la industria siderometalúrgica de la provincia donde el trabajador tenga su centro de trabajo (o convenio que lo sustituya). Esta equiparación se hará tomando como referencia el grupo profesional al que pertenece el trabajador en Albatros Servicios Industriales.

Hasta la fecha del 31 de diciembre de 2013, se abre un periodo transitorio durante el cual la empresa irá reduciendo las diferencias existentes entre el salario bruto fijo de Albatros Servicios Industriales (salario base convenio más conceptos fijos) y el salario bruto del convenio provincial de referencia (salario base convenio más complementos fijos), conforme a la tabla siguiente:

| Año  | Garantizado      |
|------|------------------|
| 2011 | 50 % diferencia  |
| 2012 | 75 % diferencia  |
| 2013 | 100 % diferencia |

Nota: En esta equiparación se pretende comparar retribuciones fijas que sean homogéneas.

La comisión paritaria de interpretación y vigilancia, definirá en el primer trimestre de cada año los conceptos salariales que determinarán el salario bruto de cada provincia, para tomar de referencia en la equiparación de salarios con los convenios provinciales.

La diferencia existente entre el salario de la compañía y el salario del convenio provincial de aplicación, se abonará en el concepto de nómina «complemento convenio provincial» (C.C.P).

En los casos en que un convenio provincial del sector del metal tuviera las pagas extraordinarias superiores a las fijadas en el presente convenio, la diferencia será prorrateada en la nómina de cada mes. (12 pagas).

#### **Artículo 4. Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia**

Se constituye la comisión paritaria de interpretación y vigilancia integrada por diez miembros, cinco designados por la empresa y cinco designados por las centrales sindicales firmantes del convenio, en base a la representatividad que ostentan y será presidida por la persona designada por la comisión, Así mismo se designarán dos secretarios, con sus respectivos suplentes que cursarán las convocatorias, comunicando el orden del día, y certificarán y publicarán



conjuntamente los acuerdos que adopte la comisión.

Tanto la representación de la empresa, como las organizaciones sindicales representadas podrán designar suplentes para asistir a las reuniones de la comisión paritaria.

### **Artículo 5. Funciones de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia**

La comisión tendrá las siguientes funciones:

- Interpretación de las cláusulas del convenio.
- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de lo pactado.
- A instancia, de alguna de las partes, mediar en cuantas cuestiones y conflictos puedan plantearse.
- Funciones de adaptación o modificación del convenio durante su vigencia, para lo que deberán incorporarse a la comisión todos los sujetos legitimados para la negociación.
- Cualquier otra función que tienda a lograr una mayor eficacia en la aplicación del presente convenio.
- Emisión de informes a petición de cualquiera de las partes. Con el fin de mejorar el nivel de relaciones laborales la comisión paritaria emitirá informes con la periodicidad que se acuerde sobre diferentes materias como: las acciones formativas realizadas, la salud laboral, el absentismo o la evolución del empleo, las contrataciones, jubilaciones, etc.

Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes se obligan a poner en conocimiento de la comisión, cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia, a fin de resolver el problema planteado, y si no fuera posible, emitir el dictamen que corresponda.

Las consultas o reclamaciones dirigidas a la comisión paritaria se dirigirán siempre por escrito. Se establece como domicilio social de la comisión paritaria del presente convenio la siguiente dirección: C/ Albatros, n.º 5, del municipio de Pinto (Madrid) con código postal 28320.

No obstante, la comisión paritaria podrá cambiar el citado domicilio social, así como, reunirse o actuar en cualquier otro lugar, previo acuerdo de sus miembros.

Artículo 5 bis. Reglamento de la Comisión Paritaria.







Sin perjuicio de que la comisión paritaria desarrolle cuantos reglamentos sean necesarios para su correcto funcionamiento y para las comisiones de trabajo que se crearán, queda reflejado el siguiente como reglamento mínimo.

Funcionamiento.

Se constituirá un registro en el domicilio social de la comisión paritaria, que recibirá los escritos a que den lugar los procedimientos de competencia de la propia comisión.

Una vez registrados se procederá a efectuar los trámites pertinentes, tales como convocatorias, citaciones, notificaciones y cuantas tareas sean precisas para posibilitar y facilitar el adecuado desarrollo de los procedimientos cuya tramitación, así como, resolución se encuentran dentro de las competencias asignadas a la comisión paritaria.

Los asuntos sometidos a la comisión paritaria revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Otorgarán dicha calificación los miembros de esta comisión, que recibirán las consultas en un plazo máximo de 2 días desde su recepción en la sede de la misma.

La comisión paritaria resolverá en plazo de diez (15) días laborables a partir de su presentación, los asuntos calificados como ordinarios, y en cinco (5) días laborables los calificados como extraordinarios.

Para el supuesto de que sea requisito previo, a la interposición del correspondiente conflicto ante el órgano competente, la intervención de la comisión paritaria, se entenderá cumplido este requisito si en los plazos expuestos no se emite el oportuno informe o resolución.

En cualquier caso, la comisión paritaria se reunirá de forma ordinaria semestralmente, igualmente, la comisión paritaria deberá ser convocada siempre que así sea requerida, a iniciativa justificada por la mayoría de los integrantes de cualquiera de las representaciones que la componen, y como punto obligatorio en el orden del día, figurará el seguimiento de la evolución de las ventas.

Toma de acuerdos.

La comisión paritaria resolverá mediante decisión adoptada por unanimidad.

Las posturas mantenidas en el seno de la comisión paritaria serán reflejadas en el acta.

Las resoluciones adoptadas serán remitidas para su conocimiento a los interesados.





Tanto los representantes de los trabajadores como la empresa podrán designar libremente asesores para asistir a las reuniones, de manera ocasional o permanente, que tendrán voz pero no voto, en cuantas materias sean de su competencia.

### **Artículo 6.º Adhesión al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos (ASEC).**

Las partes acuerdan su adhesión al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos Laborales (ASEC), sujetándose íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje establecidos por el servicio interconfederal de mediación y arbitraje (SIMA) en el ámbito estatal, así como a los distintos órganos de mediación y arbitraje de las CC.AA.

### **Artículo 7. Conceptos que Integran las Retribuciones Salariales**

El salario está estructurado con retribuciones fijas y retribuciones variables. La fecha de abono del salario devengado, será el último día laborable del mes, mediante transferencia bancaria.

#### 1. Retribuciones fijas.

##### 1.A. Salario base convenio.

El salario convenio es la parte de la retribución del convenio que se fija por unidad de tiempo para cada grupo profesional. Estos salarios quedan recogidos en el anexo 1.

##### 1.B. Complemento personal.

El complemento personal es el concepto salarial que recoge todos los conceptos salariales fijos pactados que están fuera del salario base convenio.

Todas las partidas fijas incluidas en el complemento personal no serán absorbibles ni compensables.

##### 1.C. Antigüedad.

La antigüedad se abonará por quinquenios y el número máximo de estos quinquenios será de cinco. Los aumentos periódicos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del mes siguiente al que se cumpla cada quinquenio.

El importe de los quinquenios, se abonarán según el grupo profesional que viene reflejado en el anexo I.

#### 2. Retribuciones variables.





## 2.A. Complemento convenio provincial (C.C.P).

Con este complemento se abona las diferencias salariales que puedan existir entre el convenio de Albatros Servicios Industriales y los convenios provinciales del sector del metal, para cumplir con el compromiso de la equiparación de los salarios a los convenios provinciales, definido en el artículo tercero de este documento.

Este complemento se abonará en 12 mensualidades.

## 2.B. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen por encima de la duración máxima de la jornada ordinaria que se establezca en cada caso, la cual será fijada de acuerdo con lo previsto el art. 13 de este convenio.

En cualquier caso la realización de horas extraordinarias está sujeta a la voluntariedad del trabajador.

Las horas extraordinarias a elección del trabajador podrán ser compensadas en tiempo de descanso en los dos meses siguientes a su realización. La elección de las horas de descanso se hará por acuerdo entre trabajador/a y la empresa.

La compensación de las horas extras se reflejan en el anexo I de este convenio.

La dirección de la empresa informará trimestralmente, en cada centro de trabajo, a la representación de los trabajadores/as sobre el número de horas extraordinarias realizadas y su desglose.

## 2.C. Complemento de jefe de equipo (suplencia).

Tendrán derecho a este complemento los trabajadores, que no teniendo reconocido el nombramiento en su nómina, y realizando trabajos de mano de obra directa, asume el control del trabajo de un grupo de trabajadores (ejerce como jefe de equipo en suplencia). El grupo de trabajadores será en número, no inferior a tres, ni superior a doce.

Este complemento se abonará desde el día en que se empiece a ejercer la función.

El jefe de equipo en suplencia no podrá tener bajo sus órdenes a personal de un grupo superior al suyo.

Cuando un trabajador perciba el complemento de jefe de equipo durante el período de un año consecutivo o de tres años en períodos alternos, se le mantendrá la retribución del complemento de jefe de equipo, en los términos que se señalan en el párrafo siguiente.



En el caso que a un trabajador se le reconozca el nombramiento de jefe de equipo, en su nómina dejará de aparecerle este concepto ya que previamente se habrá incrementado el complemento personal del trabajador en la misma cantidad que percibía por el complemento desaparecido.

El plus que percibirá el jefe de equipo interino consistirá en un 20 por 100 del salario base convenio.

#### 2.D. Complemento de disponibilidad y localización.

Se percibe cuando se requiere que un trabajador esté localizable por los medios que la empresa le suministre, para la realización de trabajos de reparación y/o mantenimiento debiendo responder al aviso.

Este servicio podrá ser semanal, quincenal ó mensual y de aplicación a todo el colectivo de trabajadores de Albatros Servicios Industriales.

Para el nombramiento del servicio, se pedirá la voluntariedad del trabajador, y en el caso de que no hubiese suficientes voluntarios, la cobertura de este servicio será realizada por los empleados designados por la empresa en turnos rotativos de duración semanal, como máximo.

Cuando las condiciones ó urgencia de los trabajos, no permitan solicitar dicha voluntariedad, dichos servicios deberán ser igualmente prestados por los empleados designados por la empresa.

En todos los casos que la empresa designe a los trabajadores, se informará a los representantes legales de estos.

En caso de que el trabajador tenga que acudir a efectuar un trabajo fuera de su jornada habitual, se le abonará el traslado y se le compensará el tiempo de dedicación, en la cuantía que le corresponda.

Este servicio supondrá una compensación económica para el trabajador, la cantidad de esta vienerreflejada en el anexo I de este convenio.

#### 2.E. Complementos variables (bonus, primas, etcétera).

La retribución variable estará ligada a los resultados económicos de la compañía, y al nivel de desempeño alcanzado por el empleado en el cumplimiento de los objetivos.

Para cada puesto así remunerado, la empresa fijará los objetivos a cubrir, la unidad de medida de cumplimiento y los criterios de evaluación.

El porcentaje del grado de cumplimiento de estos objetivos, será el que determine el porcentaje a abonar sobre la totalidad del importe del bonus.



### 2.E.1 Complemento variable en función de las ventas.

En el caso que las ventas reales del año superen en un 10 % o más a las ventas previstas en el presupuesto, se abonará una paga única y no consolidable a aquellos trabajadores que no tengan establecido un sistema retributivo variable (bonus o equivalente), según la tabla siguiente:

| Ventas      | Paga única                |
|-------------|---------------------------|
| 110 %       | 1 % salario base convenio |
| 120 % o más | 2 % salario base convenio |

### 2.F. Pagas extraordinarias.

Como complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes, se establece el abono de dos pagas extraordinarias abonadas en las nóminas de junio y de diciembre, por un importe equivalente a una mensualidad del salario base convenio más el complemento personal y la antigüedad.

Las pagas extraordinarias tendrán carácter semestral y para establecer el porcentaje de su abono se computara el tiempo efectivamente trabajado del periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio para la paga de junio, y el comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre para la paga de diciembre.

### 2.G. Gastos de viaje.

Todos los trabajadores que por necesidades y solicitud de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos fuera de su centro de trabajo habitual, se regirán por la modalidad de «gastos pagados», debiendo el trabajador aportar los justificantes del gasto que corresponda. En consecuencia los viajes no generan dietas ni medias dietas.

Con anterioridad a la realización del viaje, la empresa (a solicitud del trabajador) anticipará la cantidad de dinero que se prevea, para cubrir los gastos del trabajador durante el viaje. La cantidad adelantada se regularizará al final del viaje con la aportación de los justificantes de pagos (facturas, tickets, etcétera) por parte del trabajador.

Para los trabajadores de mano de obra directa, que pertenecen a los grupos profesionales 5 y 6 se establece una compensación por cada una de las pernoctas que se realicen en el transcurso del viaje. La cantidad está reflejada en el anexo 1.

### 2.H. Kilómetros.

Los trabajadores que por necesidades de la empresa, tengan que realizar en su



vehículo propio viajes o desplazamientos, percibirán como gastos de locomoción la cantidad establecida en el Anexo I.

Para la utilización del vehículo propio será condición obligatoria que el mismo tenga suscrito el seguro obligatorio de vehículos, que legisla la autoridad competente.

En cualquier caso, el uso del vehículo propio por parte del trabajador/a se entiende de carácter voluntario, por ello la responsabilidad de posibles denuncias y siniestros recaerán sobre el conductor, en ningún caso recaerán sobre la empresa.

#### 2.I. Nocturnidad.

Los trabajadores que realicen su jornada laboral entre las 22:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente, percibirán un complemento del 25 % de salario convenio por día de trabajo efectivo. Si el trabajador no realizara la jornada completa nocturna, se le abonará la parte proporcional a la jornada nocturna realizada.

#### 2.J. Otros complementos (compensaciones, gratificaciones, ...).

Estos complementos son conceptos salariales que recogen condiciones salariales individuales una vez garantizadas las condiciones recogidas en los conceptos salario base convenio y complemento personal.

Las cantidades percibidas en estos complementos, serán siempre consideradas como retribuciones voluntarias del empresario y podrán ser compensadas y absorbidas.

En cualquier caso la dirección de la empresa informará a la representación legal de los trabajadores de los complementos de este tipo reciben los trabajadores/as y su cuantía en términos generales, así como si es de carácter mensual, trimestral, etc.

### **Artículo 8. Contratación**

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores, disposiciones complementarias y en el presente convenio general.

En la comisión paritaria se revisará la contratación temporal por obra y servicio en vigor.

### **Artículo 9. Periodo de Prueba**

En las relaciones de trabajo podrán fijarse, siempre que se fije por escrito, un



periodo de prueba que no se excederá de:

|                               |         |
|-------------------------------|---------|
| • Grupos profesionales 6 y 7: | 15 días |
| • Grupos profesionales 4 y 5: | 1 mes   |
| • Grupo profesional 3:        | 2 meses |
| • Grupos profesionales 1 y 2: | 6 meses |

Estos periodos de prueba estarán sujetos al acuerdo estatal del sector del metal o convenio que lo sustituya, siendo modificados automáticamente, a efectos de registro, si es modificado o sustituido por convenio el acuerdo estatal del sector del metal, dándose por cumplidos los requisitos legales exigibles a efectos de publicación una vez se publique en el BOE el acuerdo o convenio de ámbito estatal.

### **Artículo 10. Formación y Reciclaje Profesional**

La empresa potenciará la formación y asume ese mismo compromiso en relación al reciclaje profesional de la plantilla, en base a las necesidades vacantes o puestos de nueva creación, facilitando la formación necesaria o específica del puesto a cubrir.

Las acciones formativas serán coordinadas por el departamento de RRHH y gestionadas a través de las modalidades previstas en el acuerdo nacional de formación continua y se dirigirán tanto a la mejora de competencias y calificaciones profesionales, que en este caso serán realizadas al 100% dentro de la jornada laboral, como a la recalificación de los trabajadores, en cuyo caso, serán realizadas al 50% en jornada laboral y al 50% fuera del horario laboral, con el objetivo de contribuir a mejorar la productividad y la competitividad de la empresa compatibilizándolo con la formación individual del trabajador, atendiendo a la detección de necesidades formativas realizadas en cada centro de trabajo, siguiendo el procedimiento establecido a tal efecto.

El 50% del tiempo dedicado por los trabajadores para asistir a acciones formativas presenciales programadas, será dentro de la jornada laboral o se deducirán de la misma, con un máximo anual de 20 horas por trabajador.

La comisión paritaria realizará un informe anual sobre las acciones formativas llevadas a cabo cada año, desglosado por centros de trabajo, grupos profesionales, género, edad, etcétera, así como las subvenciones recibidas para la formación, con el objetivo de identificar posibles carencias que se pudieran dar en esta materia.

### **Artículo 11. Seguros de Vida y Accidentes**





La empresa suscribirá, para los trabajadores afectados por este convenio, pólizas de seguro de vida y accidentes, con la compañía de seguros correspondiente.

La indemnización es única en caso de muerte por accidente de trabajo, invalidez total, absoluta y gran invalidez derivada igualmente de accidente de trabajo. El capital fijado es de 32.000€, no obstante en los seis primeros meses desde la publicación del convenio en el BOE la comisión paritaria estudiará la forma de actualizar esta cantidad.

### **Artículo 12. Complementos de Incapacidad Temporal**

1. Enfermedad común ó accidente no laboral, la empresa complementará el salario del trabajador hasta el 100 por 100 del salario bruto más antigüedad excluyendo complementos por desempeño o puesto. Este complemento por IT se percibirá desde el primer día de la baja hasta la fecha de alta y siempre que se justifiquen estas bajas a través de los partes de incapacidad expedidos por la mutua de accidentes ó la seguridad social.

Dicho complemento se aplicará siempre y cuando el nivel de absentismo sea inferior a un 3,5%, en función de los datos reales obtenidos al final del año anterior del colectivo en su conjunto, descontados de dicho computo anual los casos de larga enfermedad entendiéndose como tales aquellos periodos superiores a 3 meses, una vez deducidos los supuestos que se contemplan en el párrafo anterior; la empresa cubrirá en caso de enfermedad y accidente no laboral, el 50% de los tres primeros días.

Definición de absentismo.

El absentismo es la diferencia entre el tiempo de trabajo efectivo pactado y el tiempo de trabajo realizado. Es decir, son absentismo las ausencias del trabajo de una persona durante parte o toda la jornada laboral que se suponía debía asistir.

No obstante queda sujeto a revisión de la comisión paritaria (en un plazo de 2 meses desde la publicación del convenio), los conceptos de absentismo, que se evaluarán y el porcentaje a partir del cual se tendrá derecho al complemento por IT.

2. Accidente laboral, la empresa complementará el salario del trabajador hasta el 100 por 100 del sueldo bruto más antigüedad excluyendo complementos por desempeño o puesto. Este complemento se percibirá desde el primer día de la baja hasta la fecha de alta y siempre que se justifiquen estas bajas a través de los partes de incapacidad expedidos por la mutua accidentes.

### **Artículo 13. Jornada de Trabajo**

Se estipula la siguiente jornada laboral respetando siempre las condiciones más



beneficiosas de los colectivos del primer convenio Albatros Servicios Industriales.

| Año  | Jornada               |
|------|-----------------------|
| 2010 | 1.768 horas efectivas |
| 2011 | 1.764 horas efectivas |
| 2012 | 1.760 horas efectivas |
| 2013 | 1.754 horas efectivas |

Nota: En aquellos centros de trabajo que no se cumpla con la jornada pactada en este convenio, se deberá estudiar el sistema para su equiparación. Está podrá hacerse en jornada o salario.

Calendario laboral.

Antes del primero de enero de cada año, la dirección de la empresa, previa consulta a la representación de los trabajadores, elaborará en cada centro de trabajo el calendario laboral para el año siguiente, debiendo exponer un ejemplar del mismo en lugar visible de cada centro de trabajo, donde se hará constar la distribución semanal y diaria de la jornada anual, el horario de trabajo para cada tipo de jornada o turno de trabajo, así como la que pudiera corresponder a colectivos específicos en función de su actividad o condiciones de trabajo. Igualmente se indicarán los días festivos, descansos semanales y entre jornadas, el período o períodos de vacaciones, y los días laborables de no trabajo que resulten al trasladar la jornada anual al calendario.

Disfrute días libre disposición.

En este caso se continuará aplicando el sistema que se ha venido aplicando en el tiempo en cada centro de trabajo.

En caso de surgir discrepancias en cuanto a la elección de los días de libre disposición, por parte de los trabajadores se creará comisión para este fin en el centro de trabajo Para resolver las discrepancias en un plazo no superior a diez días laborables. Esta comisión estará compuesta por representantes de los trabajadores y representantes de la empresa. En caso de que en un centro de trabajo no exista representación de los trabajadores resolverá la comisión paritaria.

Flexibilidad interna (bolsa horaria):

Con el fin de adecuar la capacidad productiva a la carga de trabajo existente en cada momento, la empresa tiene la facultad de usar la flexibilidad interna del tiempo de trabajo a cuenta de la bolsa de horas. Esta bolsa de horas será de un



máximo anual de 80 horas y se podrá distribuir para cada trabajador de forma irregular durante el transcurso del año natural. Esta bolsa horaria podrá ser aplicada, tanto en los casos de exceso de carga de trabajo, como para el caso contrario, falta de carga de trabajo.

Para el año 2011 la bolsa de horas se aplicará proporcionalmente a su periodo de aplicación, empezando este, el día 1 de octubre de 2011 corresponden la cantidad de 20 horas.

La bolsa de horas no podrá aplicarse en horario nocturno (de 22:00 horas a 06:00 horas) y cuando se soliciten a trabajadores en horario de tarde, estas deberán ser efectuadas al inicio de la jornada, si el final de su jornada coincide con el inicio del horario nocturno.

La bolsa horaria no será aplicable, durante el periodo de vacaciones o puentes establecidos en los calendarios laborales, salvo acuerdo con el trabajador y comunicación previa a la «comisión de seguimiento de la flexibilidad interna».

La aplicación de la bolsa de horas atenderá a criterios de rotación, no pudiendo existir más de 20 horas de diferencia entre el trabajador que más uso haya hecho de la bolsa y el trabajador que menos uso haya hecho de la misma, teniendo en cuenta para esta comparación a trabajadores de la misma especialidad, dentro del mismo centro de trabajo, departamento o proyecto.

Para poder regular la jornada del trabajador en aplicación de la bolsa de horas (tanto cuando existe exceso como falta de trabajo), la empresa deberá realizar un preaviso al trabajador de 3 días naturales, como mínimo.

En el caso de falta de carga de trabajo la bolsa de horas se podrá aplicar en jornadas completas, o bien reduciéndose dos horas por día, al inicio o a la finalización de la jornada establecida para el trabajador en su calendario laboral.

El disfrute de los descansos compensatorios para el cumplimiento de la jornada anual pactada, se realizarán dentro del año natural, en días completos o en medias jornadas, previo acuerdo entre empresa y trabajador.

La recuperación por parte de los trabajadores, de las horas de la bolsa de horas, no podrá exceder de 10 horas semanales, salvo expreso deseo del trabajador y con el consentimiento de la empresa. Se deberá respetar en todos los casos el periodo de descanso estipulado por ley en el estatuto de los trabajadores.

De lunes a viernes, no se podrán realizar más de dos horas diarias de la bolsa horaria, ni los sábados se podrán realizar más de ocho horas.

Cuando un trabajador sea requerido para recuperar horas de la bolsa horaria en sábado, tendrá una gratificación de 25 €, por sábado que sea requerido.



Los trabajadores podrán solicitar por motivos personales, el adelanto de hasta 24 horas de la bolsa de horas (fracción mínima 1 hora), previo acuerdo con la empresa, y serán recuperadas por el trabajador en las fechas que le sean solicitada por esta, respetando en todos los casos el preaviso establecido de tres días naturales.

De lunes a viernes, cuando la empresa solicite al trabajador la realización de horas positivas (es decir cuando el trabajador no debe horas de la bolsa a la empresa), se le abonará la comida completa en caso de que el trabajador realice dos horas de bolsa y el importe de media comida en caso que el trabajador realice 1 hora de bolsa.

La bolsa de horas tiene caducidad anual, por lo que el día 1 de enero de cada año, comienza el nuevo computo anual de la bolsa horaria del año en curso, no pudiéndose computar horas del año anterior por no haber llegado a su tope (80 horas).

La regulación de la jornada anual de no haberse llevado a cabo, se realizará en el transcurso del último trimestre del año, en caso de que la adaptación de la jornada anual no pudiera realizarse dentro del año natural, se podrá realizar en el primer trimestre del año siguiente si existen causas justificadas. En cualquier caso se entenderá como causa justificada para recuperar horas de bolsa en el primer trimestre del año siguiente, las horas de bolsa generadas tras el 30 de junio.

De no haberse compensado la jornada durante el primer trimestre del año siguiente las horas de bolsa que pudieran deber los trabajadores a la empresa, se dará por trabajada, no pudiendo reclamar la empresa al trabajador su devolución. En el caso contrario, que sea la empresa la que deba de compensar horas al trabajador, se compensarán en tiempo libre en el primer trimestre del año, por jornadas completas o medias jornadas a elección del trabajador o con el abono de una gratificación en nómina del mes de abril por el importe equivalente en horas extraordinarias (de lunes a sábado) de 1,5 veces las horas pendientes de compensar al trabajador.

Para garantizar el derecho a la información de los trabajadores, se creará la «comisión de seguimiento de la flexibilidad interna» de cada centro de trabajo, a la que la empresa informará trimestralmente a los representantes de los trabajadores de la jornada anual individual que ha realizado cada uno de los trabajadores del centro de trabajo, así como de la organización y carga de trabajo para el próximo trimestre. En el último trimestre del año, se realizará una reunión de la comisión de bolsa de horas de cada centro de trabajo, en cuyo orden del día será informar a la representación legal de los trabajadores de la jornada anual de cada trabajador, para proceder a su regulación preferentemente en el año natural o estudiar su compensación en el siguiente año en función de la carga de trabajo.



Aplicación de la bolsa de horas en las guardias presenciales.

El personal que ejecuta guardias presenciales en sábado, estará exento de bolsa en su turno de guardia.

Objetivo y finalidad del mecanismo de bolsa de horas.

Las partes firmantes del presente convenio manifiestan que el mecanismo de bolsa de horas pretende el fomento de la estabilidad de la plantilla, por ello se comprometen a hacer sus mayores esfuerzos para utilizar los recursos que prevé este convenio y la legislación vigente en aras del mantenimiento del empleo.

#### **Artículo 14. Vacaciones**

Las vacaciones anuales retribuidas serán de 22 días laborables, salvo acuerdo contrario entre empresa y trabajador.

En este sentido, el artículo 3.5 del ET reconoce como indisponibles para los trabajadores los derechos que se tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario, por ello las vacaciones son irrenunciables y se han de disfrutar necesariamente. Por tanto, como reconoce el artículo 38 del ET no son sustituibles por compensación económica.

El calendario de vacaciones se establecerá con dos meses de antelación al comienzo de su disfrute mediante acuerdo entre empresa y trabajador.

Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 38.3 párrafo segundo del estatuto de los trabajadores que textualmente dice: «cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 de esta ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan».

Los trabajadores/as que se encuentre en situación IT por accidente laboral, producido antes de las vacaciones o en situación IT común durante 5 días o más o situación de baja con hospitalización durante tres días o más durante el periodo vacacional fijarán de acuerdo con la empresa un nuevo periodo de disfrute por esos días. En estos supuestos se paralizarán las vacaciones, disfrutándose, tras el alta médica, en fecha pactada de mutuo acuerdo entre empresario y trabajador.

#### **Artículo 15. Permisos y Licencias**



#### Permisos y licencias retribuidas.

Se consideran permisos retribuidos las autorizaciones para faltar al trabajo, durante el tiempo y por los motivos que se prevén en la normativa aplicable, y con derecho a remuneración los establecidos en el art. 37 del ET, con la mejora que se expone a continuación:

1. Quince días naturales en el caso de matrimonio y pareja de hecho.
2. Tres días en caso de fallecimiento de familiar hasta segundo grado de consanguinidad y/o afinidad, que se ampliará a dos más en caso de desplazamiento fuera de la provincia.
3. En el caso de que el trabajador requiera asistencia a consulta médica, se concederá permiso por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica de especialistas del servicio público de salud, si el horario de consulta coincide con el del trabajo, el facultativo de medicina general prescribe al inicio del tratamiento esta consulta y el trabajador presenta previamente a la dirección de empresa el volante justificativo de la referida prescripción médica.
4. En los casos de asistencia a una consulta de medicina general, pública o privada, se tendrá derecho hasta 20 horas al año, que podrán ser utilizadas para acompañar a parientes (hasta segundo grado de consanguinidad o primero de afinidad) o personas con dependencia reconocida que dependan del trabajador.

#### Permisos y licencias no retribuidas.

Se consideran permisos no retribuidos las autorizaciones para faltar al trabajo, durante el tiempo y por los motivos que se prevén en la normativa aplicable, y sin derecho a remuneración los establecidos en el art. 23 del ET.

### **Artículo 16. Movilidad geográfica y Funcional**

El trabajador que habitualmente desempeñe su labor en un centro de trabajo, en un proyecto determinado, podrá ser requerido para el desempeño de sus funciones y tareas en otro centro de trabajo (dentro de la misma provincia), en dependencia directa de otro mando y para trabajar en otro proyecto, siempre y cuando las tareas y funciones a desempeñar se encuadren dentro del mismo grupo profesional. Cuando se de esta circunstancia, el trabajador durante la primera semana, tendrá derecho al abono del transporte y la comida. Ver valores en tabla del anexo 1.

La empresa comunicará los desplazamientos de los trabajadores/as con la máxima antelación posible.

Para la movilidad funcional se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del estatuto





de los trabajadores o norma que lo sustituya.

### **Artículo 17. Clasificación Profesional**

Se estará a lo dispuesto en el acuerdo estatal del sector del metal o convenio que lo sustituya, siendo este artículo modificado automáticamente, a efectos de registro, si es modificado o sustituido por convenio el acuerdo estatal del sector del metal, dándose por cumplidos los requisitos legales exigibles a efectos de publicación una vez se publique en el BOE el acuerdo o convenio de ámbito estatal.

### **Artículo 18. Jubilación**

Ambas partes acuerdan, que con el fin de propiciar la consolidación de la empresa y sus puestos de trabajo, así como la posibilidad de creación de nuevos empleos, se establece la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad de jubilación ordinaria.

Cumplida la edad ordinaria de jubilación el trabajador causará baja definitiva en la plantilla de la empresa, salvo que no reúna el tiempo mínimo de carencia para causar derecho a la pensión de jubilación, en cuyo caso podrá continuar trabajando el tiempo indispensable para ello.

### **Artículo 19. Régimen Disciplinario**

Se estará a lo dispuesto en el acuerdo estatal del sector del metal o convenio que lo sustituyera, siendo este artículo modificado automáticamente, a efectos de registro, si es modificado o sustituido por convenio el acuerdo estatal del sector del metal, dándose por cumplidos los requisitos legales exigibles a efectos de publicación una vez se publique en el BOE el acuerdo o convenio de ámbito estatal.

### **Artículo 20. Organización del Trabajo**

Normas generales.

La organización del trabajo, corresponde al empresario quien la llevara a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de organización económica y técnica, dirección y control del trabajo y de las órdenes necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes.

En el supuesto que se delegasen facultades directivas, esta delegación se hará de modo expreso y de manera que se suficientemente conocida, por los que reciban la delegación de facultades como por lo que después serán destinatarios de las órdenes recibidas.







Las órdenes que tengan por sí mismas el carácter de estables, deberán ser comunicadas expresamente a todos los afectados y dotadas de suficiente publicidad.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad basado en la óptima utilización de los recursos humanos, materiales y financieros. Para este objetivo es necesaria la mutua colaboración de las partes integrantes de la empresa, dirección y trabajadores.

La representación legal de los trabajadores velará para que en el ejercicio de las facultades antes aludidas no se conculque la legislación vigente sin que ello pueda considerarse como trasgresión de la buena fe contractual.

Principios de organización. Facultades de la dirección.

Son facultades de la dirección de la empresa, con sujeción a las normas a las normas legales de estricta observancia y a los preceptos en vigor:

- Fijar la calificación, según alguno de los sistemas internacionales admitidos.
- Exigir los rendimientos mínimos o los habituales en cada puesto de trabajo de la empresa.
- Determinar el sistema de valoración del desempeño de puestos que se estime más adecuado para garantizar y obtener rendimientos superiores a los mínimos exigibles de acuerdo con las necesidades o características generales o específicas de la empresa o de cualquiera de sus departamentos.
- Fijar el número de máquinas, funciones y/o tareas necesarias para la racional utilización de la capacidad productiva del trabajador.
- Señalar los índices de desperdicio y calidad admisibles en el proceso de producción, tanto en el caso de bienes de equipo como de servicios.
- Establecer las normas de vigilancia y diligencia en el cuidado de las máquinas, utillajes, herramientas y equipos de medidas.
- Determinar los criterios y normas de flexibilidad y redistribución del personal de la empresa, de acuerdo con las necesidades de esta y con estricto respeto a lo establecido en el estatuto de los trabajadores.
- Modificar los métodos y sistemas de distribución del personal, adaptación de funciones y variaciones técnicas de las máquinas o condiciones técnicas de las mismas.
- Establecer la fórmula para los cálculos de salarios en función del convenio de referencia.



- Valorar, en su caso el sistema de incentivos totales o parciales mediante la evaluación de desempeño, tanto en lo que se refiere al desarrollo profesional como al desempeño laboral.

Obligaciones de la empresa.

Son obligaciones de la empresa:

- Informar a los representantes de los trabajadores de los cambios de carácter general establecidos en la organización del trabajo, sin perjuicio de las facultades de la dirección en la materia.
- Poner a disposición de los trabajadores la especificación de tareas asignadas a cada puesto de trabajo así como los métodos operativos de los productos a realizar y las tarifas vigentes para los mismos.
- Establecer y redactar la formula de los cálculos de salario con arreglo a un sistema claro y sencillo cualquier que sea la medida o criterio empleado para valorar los rendimientos.
- Estimular toda iniciativa encaminada a la mejora de la organización del trabajo y a la creación y desarrollo de un clima de colaboración entre empresa y trabajadores.

## **Artículo 21. Seguridad y Salud en el Trabajo**

Las partes firmantes del convenio, se comprometen a llevar a cabo el desarrollo de las acciones y medidas en cuantas materias de seguridad sean necesarias para lograr unas condiciones de trabajo donde la salud de los trabajadores no sea afectada por las condiciones de trabajo.

1. Por tanto, con el fin de facilitar el ejercicio de las funciones atribuidas por la L.P.R.L. (ley de prevención de riesgos laborales) a los órganos de representación, consulta y participación de los trabajadores, los centros de trabajo afectados por este convenio conservarán la siguiente documentación que estará, en todo momento, a disposición de tales órganos:

- a) Evaluación inicial de riesgos y evaluaciones posteriores, plan de prevención, plan de primeros auxilios, planes de emergencia contra-incendios y evacuación, con las adaptaciones o variaciones particulares para cada centro de trabajo según sus características.
- b) Resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo.
- c) Estadísticas sobre accidentes laborales.
- d) Programa formativo.



- e) Proyectos para la implantación de nuevas tecnologías.
- f) Proyectos para la utilización de nuevos productos, sustancias o compuestos.
- g) Indicadores sanitarios resultantes de la vigilancia específica de la salud, si bien, su custodia pertenecerá a los servicios de prevención.
- h) Cualquier otra documentación relativa a la seguridad y salud, que pudiera resultar relevante por su novedad o posible repercusión.

En este sentido y para coordinar esta información en aras de la prevención de los riesgos que se pudieran dar en la empresa y con el objetivo de salvaguardar la seguridad y reducir el absentismo se constituirá una comisión de seguridad y salud en cada centro de trabajo con el objeto de hacer el seguimiento de la aplicación de la ley de prevención de riesgos laborales.

Las funciones y competencias de esta comisión serán las que determina el artículo 39 de la LPRL.

Los representantes de los trabajadores en esta comisión tendrán las competencias y facultades que recoge la LPRL para los delegados de prevención.

Se garantizarán los medios materiales necesarios para el correcto desarrollo del trabajo de esta comisión.

Los trabajadores pertenecientes a empresas subcontratadas o ETTs serán representados por los delegados de prevención de Albatros Servicios Industriales.

2. Los comités tendrán atribuidas, en materia de prevención de riesgos laborales, las siguientes competencias:

- a) Conocer y proponer medidas para el diseño, implantación y aplicación del plan de prevención de riesgos laborales al que alude el artículo 16.1 L.P.R.L., como política global de la empresa.
- b) Análisis de la siniestralidad laboral de la empresa en su conjunto.
- c) Participar en el diseño e implantación de las actividades de formación e información de los trabajadores, proponiendo criterios rectores para su aplicación en todos los centros de trabajo.
- d) Conocer cuantos informes y estudios sobre cuestiones relacionadas con la prevención provengan de los servicios de prevención, de la inspección de trabajo o de otras entidades.
- e) Proponer criterios para la designación de puestos de trabajo que deban estar sometidos a protocolos específicos de vigilancia de la salud.





- f) Conocer la política general de reconocimientos médicos.
- g) Intervenir en las controversias y discrepancias que puedan surgir en el seno de los distintos comités de seguridad y salud de cada centro.
- h) Participar en el debate sobre cualquier otra cuestión, relativa a la seguridad y salud, que pudiera ser relevante por su novedad o posible repercusión en la empresa.

3. La empresa, de común acuerdo con los órganos competentes en materia de prevención de riesgos, elaborará, con periodicidad anual, listado de aquellos puestos de trabajo que estarán sometidos a reconocimientos médicos específicos de acuerdo con los protocolos establecidos al efecto por el ministerio de sanidad. En particular, esta planificación necesariamente afectará a los puestos de trabajo en los que se detecten exposiciones a riesgos en las modalidades siguientes:

- a) Posturas forzadas.
- b) Movimientos repetitivos.
- c) Asma laboral.

4. La empresa en función del puesto a desempeñar por el trabajador, le requerirá para que se realice reconocimiento médico previo a su incorporación en la empresa.

La empresa enviará a todos los trabajadores a reconocimiento médico anual preceptivo. Los trabajadores que realicen trabajos penosos, tóxicos y peligrosos deberán pasar dos reconocimientos médicos anuales, y será específico para estos puestos de trabajo.

Lo anterior se entenderá sin perjuicio de la aplicación de otros protocolos sanitarios en función de la aparición, en el centro de trabajo, de nuevos riesgos laborales.

## **Artículo 22. Becas de Estudios**

Con objeto de fomentar la formación continua o perfeccionamiento profesional se podrán conceder becas de estudios siempre que estos se realicen fuera de su jornada laboral.

Al pretender fomentar la mejor calificación de los trabajadores, los estudios que se realicen deberán ser aquellos cuyos conocimientos puedan ser aplicados a la empresa y que mejoren el desempeño de su puesto de trabajo, por lo que el trabajador deberá solicitar la misma a la empresa y una vez admitida por esta la realización de los estudios cubrirá los gastos de matriculación de las asignaturas



que supere.

### **Artículo 23. Plan de igualdad (PI)**

Al objeto de dar cumplimiento a la ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de acuerdo con los principios y objetivos que la inspiran, la empresa se compromete a adoptar las medidas que consideren necesarias para aplicar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para ello, las partes firmantes convienen en negociar y acordar un plan de igualdad.

Definición de plan de igualdad: conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Ante la imposibilidad de la realización del diagnóstico de situación y la elaboración del plan de igualdad durante el proceso de negociación del convenio colectivo, las partes firmantes del convenio se comprometen a:

- Acordar y elaborar el diagnóstico de situación en un plazo no superior a 6 meses.
- Adoptar el plan de Igualdad en un plazo no superior al de un año desde la firma del convenio. Concluirá su elaboración con la firma del mismo, para lo que se preverá la convocatoria de una reunión extraordinaria de la comisión del convenio en aras de integrar el plan de igualdad dentro del texto del convenio colectivo.
- Se creará una comisión de igualdad, de carácter paritario, al efecto de la elaboración del diagnóstico y del plan de igualdad, y de su evaluación y seguimiento.

Representación de los trabajadores y acción sindical en la empresa.

### **Artículo 24. Comité Intercentros**

La composición, competencias y funcionamiento del comité de empresa intercentros serán las establecidas en su propio reglamento. El comité intercentros será constituido antes del 31 de diciembre de 2011. En el supuesto de falta de acuerdo en su composición y reglamento las partes se someterán a un arbitraje vinculante por los mecanismos previstos en el artículo 6 del presente convenio.

### **Artículo 25. Acción Sindical en la Empresa**

Derechos y garantías sindicales.



Se garantiza a los representantes sindicales los derechos que les confieren las disposiciones vigentes, así como aquellos que puedan otorgarles normas posteriores, expresamente los reconocidos en el estatuto de los trabajadores y en la ley orgánica de libertad sindical.

Las organizaciones sindicales representadas en la empresa podrán acumular las horas sindicales en cómputo anual gestionándose estas por las organizaciones sindicales a nivel estatal.

En caso necesario los delegados de prevención solicitarán a la empresa la ampliación de su crédito horario, justificando el motivo.

### **Disposición Adicional**

Única.

Todo aquello no regulado en el presente convenio quedará acogido a lo dispuesto en el acuerdo estatal del sector del metal o convenio que lo sustituya y la ley del estatuto de los trabajadores así como en las demás disposiciones legales vigentes en materia laboral.

Con la entrada en vigor del presente convenio quedan derogados todos los convenios y pactos vigentes anteriores al mismo, salvo acuerdos alcanzados en fecha 27 de septiembre de 2011 (alcanzados entre la empresa y la representación de los trabajadores), para los colectivos de trabajadores subrogados de las empresas Merak S.A. y Sepsa S.A.

## **ANEXO 1**

### **Tablas salariales 2011**

#### **Convenio Albatros Servicios Industriales**

| Grupo profesional | Salario anual | Valor quinquenio | Hora extra de lunes a sábado | Horas extras en domingos y festivos |
|-------------------|---------------|------------------|------------------------------|-------------------------------------|
| 1                 | 23.115,42     | 29,46            | No aplica                    | No aplica                           |
| 2                 | 20.913,95     | 28,38            | No aplica                    | No aplica                           |
| 3                 | 18.162,12     | 24,26            | 14,77                        | 16,87                               |
| 4                 | 18.162,12     | 23,03            | No aplica                    | No aplica                           |
| 5                 | 15.872,58     | 21,80            | 13,11                        | 15,52                               |
| 6                 | 14.485,66     | 21,27            | 12,32                        | 14,58                               |

Los salarios y la antigüedad se han incrementado respecto a los del año 2010 el 1,5% (que corresponde al 50% IPC real de año 2010). El 50% restante del IPC real del año 2010 (1,5%), está pendiente del resultado de las ventas del año 2011.



ajustándose el IPC real del año 2011 a inicios del año 2012 (cuando se conozca el valor del IPC real del año 2011).

Locomociones: 0,28 €/km. Todos los grupos.

Comida: 11,67 €. Todos los grupos.

Plus nocturnidad: 25% salario convenio /día. Todos los grupos.

Pernocta nacional: 25 €/noche. Solo M.O.D. Grupos 5 y 6.

Pernocta extranjero: 40 €/noche. Solo M.O.D. Grupos 5 y 6.

Plus conducción máquinas: 25 €/mes. Solo M.O.D. Grupos 5 y 6.

Plus disponibilidad: 6,66 €/día. Solo M.O.D. Grupos 5 y 6.

Nota: Las horas extras previo acuerdo entre trabajador y empresa se podrán compensar con descanso.

Cada hora extra realizada se compensará con 1 hora y 30 minutos de descanso.

## **ANEXO 2**

Reunidos:

De una parte: José María Navia Osorio y Alfons Balasch Blanch.

De otra: Carlos García Henares (CC.OO), Francisco E. Alonso Colmenar (CC.OO), Francisco A. Jurado Martínez (CC.OO), Pedro Luis Huerga Rodríguez (CC.OO), Miguel Ángel Muñoz Ortego (UGT), Carlos Elías García (UGT), José Luis Germán Valentín (CGT), José Luis Ortega Rubio (como asesor de MCA - UGT) y Álvaro Garrido Romero (como asesor de la Federación de Industria de CC.OO)

Intervienen:

Los primeros en nombre y representación de Albatros Alcázar con CIF A - 13354048 (en adelante la empresa).

Los segundos en nombre y representación de los trabajadores de Albatros Alcázar (en adelante los trabajadores).

Acuerdan:

Primero.

Con la entrada en vigor del segundo convenio colectivo de Albatros Servicios

Industriales, quedan derogados todos los convenios y pactos vigentes anteriores al mismo, no incluidos en este documento.

Segundo.

Jornada anual para el personal de la compañía, procedente de la empresa Merak S.A. Se mantendrá la jornada laboral de 1.748 horas efectivas anuales, durante toda la vigencia del segundo convenio colectivo.

Tercero.

Prima variable del personal de la compañía, procedente de la empresa Merak S.A. Durante el periodo de vigencia del segundo convenio de la empresa se mantiene como valor máximo de esta prima, los valores anuales abonados por este concepto a cada trabajador, durante el año 2006.

Cuarto.

Valor punto para el cálculo de la prima variable del personal de la compañía, procedente de la empresa Merak S.A. Se establecen estos valores para las distintas categorías profesionales según la tabla siguiente:

| Categoría profesional      | Valor punto |
|----------------------------|-------------|
| Jefe de equipo             | 2,54 €      |
| Oficial de 1. <sup>a</sup> | 2,43 €      |
| Oficial de 2. <sup>a</sup> | 2,30 €      |
| Oficial de 3. <sup>a</sup> | 2,20 €      |
| Especialista               | 2,07 €      |
| Peón                       | 2,07 €      |

Quinto.

Conceptos salariales para el personal de la compañía procedente de la empresa Merak S.A. Se acuerdan los valores siguientes:



| Cat. | Texto           | G.P | Puntualidad* | Comida* | Quinquenio | Horas extraordinarias |         |         |         |
|------|-----------------|-----|--------------|---------|------------|-----------------------|---------|---------|---------|
|      |                 |     |              |         |            | Normal                | NN      | FF      | FF.NN   |
| 001  | Oficial 1.ª     | G5  | 1,282 €      | 2,14 €  | 37,47 €    | 14,68 €               | 15,49 € | 17,12 € | 17,94 € |
| 002  | Oficial 2.ª     | G5  | 1,282 €      | 2,14 €  | 37,41 €    | 14,22 €               | 15,01 € | 16,59 € | 17,38 € |
| 003  | Oficial 3.ª     | G6  | 1,282 €      | 2,14 €  | 36,84 €    | 13,80 €               | 14,56 € | 16,10 € | 16,86 € |
| 004  | Especialista    | G6  | 1,282 €      | 2,14 €  | 36,84 €    | 13,69 €               | 14,45 € | 15,97 € | 16,73 € |
| 016  | Jefe equipo     | G5  | 1,282 €      | 2,14 €  | 37,47 €    | 17,53 €               | 17,94 € | 18,75 € | 19,57 € |
| 202  | Jefe 2.ª Adm.   | G3  | 1,282 €      | N.A.    | 40,51 €    | 17,68 €               | 18,67 € | 20,63 € | 21,61 € |
| 203  | Oficial 1.ª Ad. | G5  | 1,282 €      | N.A.    | 36,45 €    | 16,22 €               | 17,12 € | 18,93 € | 19,83 € |
| 204  | Oficial 2.ª Ad. | G5  | 1,282 €      | N.A.    | 38,03 €    | 15,11 €               | 15,95 € | 17,63 € | 18,47 € |
| 205  | Auxiliar Adm.   | G6  | 1,282 €      | N.A.    | 36,82 €    | 14,44 €               | 15,24 € | 16,84 € | 17,65 € |
| 802  | Maestro Tall.   | G3  | 1,282 €      | N.A.    | 39,51 €    | 17,09 €               | 18,04 € | 19,94 € | 20,89 € |
| 805  | Encargado       | G5  | 1,282 €      | N.A.    | 37,89 €    | 15,50 €               | 16,36 € | 18,08 € | 18,94 € |
| 905  | Maestro Ind.    | G3  | 1,282 €      | N.A.    | 40,12 €    | 17,38 €               | 18,34 € | 20,27 € | 21,24 € |

(\*) Valor día trabajado.

Los demás conceptos de nómina no incluidos en la tabla anterior, se regirán según tablas salariales del convenio de la compañía en vigor.

Y en prueba de conformidad ambas partes firman por duplicado y a un solo efecto en el lugar y fecha del encabezamiento.

La empresa

Los trabajadores

### ANEXO 3

Reunidos:

De una parte: José María Navia Osorio y Alfons Balasch Blanch.

De otra: Carlos García Henares (CC.OO), Francisco E. Alonso Colmenar (CC.OO), Francisco A. Jurado Martínez (CC.OO), Pedro Luis Huerga Rodríguez (CC.OO), Miguel Ángel Muñoz Ortego (UGT), Carlos Elías García (UGT), José Luis Germán Valentín (CGT), José Luis Ortega Rubio (como asesor de MCA - UGT) y Álvaro Garrido Romero (como asesor de la Federación de Industria de CC.OO)

Intervienen:

Los primeros en nombre y representación de Albatros Alcázar con CIF A-13354048 (en adelante la empresa).

Los segundos en nombre y representación de los trabajadores de Albatros Alcázar (en adelante los trabajadores).

Acuerdan:

Primero.

Con la entrada en vigor del segundo convenio colectivo de Albatros Servicios

Industriales, quedan derogados todos los convenios y pactos vigentes anteriores al mismo, no incluidos en este documento.

Segundo.

Estructura del salario para el personal de la compañía, procedente de la empresa SEPSA S.A. Los conceptos de nómina, «Salario base convenio» (0001), «Antigüedad» (004), «Prima fija» (0033) y «Plus nivelación» (0034) no serán absorbibles ni compensables.

Tercero.

Concepto de nómina «Compensación» (0029) del personal de la compañía, procedente de la empresa SEPSA S.A. Este concepto se rige por los acuerdos individuales alcanzados entre empresa y los trabajadores que lo perciben.

Cuarto.

Valor del quinquenio de antigüedad del personal de la compañía, procedente de la empresa SEPSA S.A. Hasta el 31 de diciembre de 2011 se abonarán los valores para las distintas categorías profesionales según la tabla siguiente:

| Categoría profesional             | Valor quinquenio |
|-----------------------------------|------------------|
| Maestro industrial jefe de equipo | 27,49 €          |
| Maestro industrial                | 27,49 €          |
| Oficial de 1. <sup>a</sup>        | 24,67 €          |
| Oficial de 2. <sup>a</sup>        | 24,67 €          |
| Oficial de 3. <sup>a</sup>        | 24,08 €          |

A partir del día 1 de enero de 2012, se abonará el valor del quinquenio según las tablas salariales del convenio de empresa, la diferencia anual existente entre los dos valores de compensará a los trabajadores en un concepto de nómina fijo, no absorbible ni compensable.

A partir del día 1 de enero de 2012, los nuevos quinquenios que se generen, se abonarán según valor que fije el convenio de empresa (no se compensará al trabajador la diferencia con el valor del quinquenio, percibido hasta el 31 de diciembre de 2011).

Quinto.

Jornada anual para el personal de la compañía, procedente de la empresa SEPSA S.A. Para el año 2011, se mantendrá la jornada laboral de 1.752 horas efectivas



anuales. Durante los años 2012 y 2013 la jornada será 1.748 horas efectivas anuales.

Sexto.

Horas de formación fuera de la jornada laboral para el personal de la compañía procedente de la empresa SEPSA S.A. No se abonará cantidad alguna por las ocho primeras horas de formación que los trabajadores realicen fuera de su jornada laboral.

Séptimo.

Valor horas extras para el personal de la compañía procedente de la empresa SEPSA S.A. Durante el periodo de vigencia del segundo convenio colectivo de la empresa los valores de las horas extraordinarias serán los que figuran en la tabla siguiente:

| Categoría profesional             | HH.EE. Normales | Resto de HH.EE | Horas viaje |
|-----------------------------------|-----------------|----------------|-------------|
| Maestro industrial jefe de equipo | 19 €            | 21 €           | 9,5 €       |
| Maestro industrial                | 18 €            | 21 €           | 9,5 €       |
| Oficial de 1. <sup>a</sup>        | 16 €            | 18 €           | 8 €         |
| Oficial de 2. <sup>a</sup>        | 16 €            | 17 €           | 8 €         |
| Oficial de 3. <sup>a</sup>        | 15 €            | 17 €           | 7,5 €       |

Los demás conceptos de nómina no incluidos en la tabla anterior, se registrarán según tablas salariales del convenio de la compañía en vigor, con excepción de lo acordado en el punto cuatro de este documento.

Octavo.

Valor de la pernocta Nacional e Internacional para el personal de la compañía procedente de la empresa SEPSA S.A. Los trabajadores de mano de obra directa pertenecientes al grupo profesional 3, tendrán derecho a percibir el abono de la pernocta Nacional o Internacional, según tablas salariales del convenio de empresa.

Y en prueba de conformidad ambas partes firman por duplicado y a un solo efecto en el lugar y fecha del encabezamiento.

