



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA

CONSELLERIA DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL

6944

Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears del Conveni col·lectiu de l'empresa Astilleros de Mallorca S.A. i la seva publicació en el Butlletí Oficial de les Illes Balears (codi de conveni 07000042011981)

Antecedents

1. El 20 de novembre de 2022, la Comissió Negociadora acordà i subscribí el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Astilleros de Mallorca S.A.
2. El 13 de maig de 2022, Maria del Carmen Peralta Castañeda, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni esmentat.

Fonaments de dret

1. L'article 90.3 del text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.
2. El Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
3. L'article 45 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques.

Per tot això, dicta la següent

RESOLUCIÓ

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de l'empresa Astilleros de Mallorca S.A., en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la persona interessada.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana del text és l'original signada pels membres de la Comissió Negociadora i que la versió catalana n'és una traducció.
4. Publicar el Conveni en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, 13 de juliol de 2022

La directora general de Treball i Salut Laboral

Per delegació del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball (BOIB 97/2019)

Virginia Abraham Orte



**CONVENI COL·LECTIU D'ASTILLEROS DE MALLORCA, S. A., DELS ANYS 2019, 2020 i 2021.****ÍNDEX****ARTICLE****TÍTOL****CAPÍTOL I DISPOSICIONS GENERALS**

- 1r PARTS QUE EL CONCERTEN
- 2n MESURES D'IGUALTAT
- 3r ÀMBITS D'APLICACIÓ
- 4t DENÚNCIA, REVISIÓ I PRÒRROGA
- 5è COMISSIÓ PARITÀRIA
- 6è SOLUCIÓ DE CONFLICTES COL·LECTIUS
- 7è VIGÈNCIA
- 8è VINCULACIÓ A LA TOTALITAT
- 9è CLÀUSULA DEROGATÒRIA

CAPÍTOL II CONDICIONS ECONÒMIQUES

- 10è SALARI BASE
- 11è ANTIGUITAT
- 12è COMPENSACIÓ I ABSORCIÓ
- 13è PAGUES EXTRAORDINÀRIES
- 14è PRIMA DE COMPETITIVITAT
- 15è PRIMA DE NAVEGACIÓ
- 16è HORES EXTRAORDINÀRIES
- 17è TREBALLS NOCTURNS
- 18è TREBALL EN RÈGIM DE TURNS
- 19è DESPLAÇAMENTS
- 20è SORTIDES, VIATGES I DIETES
- 21è CLÀUSULA DE REVISIÓ
- 22è LIQUIDACIÓ I PAGAMENT DE SALARIS

CAPÍTOL III CONDICIONS LABORALS

- 23è JORNADA LABORAL
- 24è JORNADA DE TREBALL
- 25è VACANCES
- 26è PERMISOS PER NAIXEMENT
- 27è LLICÈNCIES RETRIBUÏDES
- 28è INCAPACITAT TEMPORAL
- 29è EXCEDÈNCIES I PERMISOS NO RETRIBUÏTS
- 30è JUBILACIÓ PARCIAL
- 31è FONS SOCIAL
- 32è FORMACIÓ PROFESSIONAL

CAPÍTOL IV SALUT LABORAL

- 33è REVISIÓ MÈDICA
- 34è EQUIPS DE PROTECCIÓ PERSONAL
- 35è TREBALLS PENOSOS

CAPÍTOL V REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA DELS TREBALLADORS

- 36è COMITÈ D'EMPRESA
- 37è COMPETÈNCIES DEL COMITÈ D'EMPRESA
- 38è CAPACITAT I SIGIL PROFESSIONAL
- 39è GARANTIES
- 40è LOCALS I TAULER D'ANUNCIS
- 41è SECCIONS SINDICALS





- 42è ASSEMBLEES
- 43è QUOTES SINDICALS

CAPÍTOL VI RÈGIM INTERIOR

- 44è PARTICIPACIÓ EN LA GESTIÓ
- 45è ASCENSOS
- 46è EINES
- 47è ROBA DE FEINA
- 48è MOBILITAT FUNCIONAL
- 49è PERÍODE DE PROVA
- 50è MODIFICACIONS SUBSTANCIALS DE LES CONDICIONS DE TREBALL
- 51è MOBILITAT GEOGRÀFICA
- 52è FALTES I SANCIONS
- 53è ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE
- 54è CONFIDENCIALITAT
- 55è SEGURETAT INFORMÀTICA

PREÀMBUL

Reunits els representants de l'Empresa i del Comitè, reconeixen que es fa imprescindible un aprofitament millor de la capacitat productiva de l'Empresa per tal d'assegurar-ne el futur com a tal, així com el dels treballadors i les treballadores. Per assolir aquest objectiu, cal establir una àrea de convergència d'interessos que puguin motivar totes les persones que la integren perquè totes i cadascuna abordin aquesta tasca amb solidaritat, responsabilitat i entusiasme.

Aquesta àrea de convergència d'interessos ha de recollir, com a elements principals, d'una banda, la millora de la productivitat de l'Empresa i, d'altra banda, la progressiva participació dels treballadors i les treballadores en l'ordenació del treball i en els rendiments de l'Empresa, la millora de la qualitat de vida a través d'una retribució justa i la millora de les condicions en què es presta el treball.

Així, doncs, atesa la voluntat d'ambdues parts d'assolir els objectius esmentats, se subscriu aquest Conveni col·lectiu.

**CAPÍTOL I
DISPOSICIONS GENERALS****ARTICLE 1r. PARTS QUE EL CONCERTEN**

El present conveni ha estat concertat per la Comissió Negociadora, composta per:

PER L'EMPRESA

SR. DIEGO COLON DE CARVAJAL
SR. CARLOS MORALES SOLER
SR. ANTONIO MONCADA OZONAS
SR. MICHAEL WAGNER
SRA. CARMEN PERALTA CASTAÑEDA

PEL COMITÈ D'EMPRESA

SR. IGNACIO VICO APARICIO
SR. FERNANDO GARCÍA RÍOS
SR. JOSE ALBERTO FERNÁNDEZ RIVAS
SR. DANIEL IRAOLA GARCÍA
SR. PABLO SAN JUAN GOROSTIZAGA

ARTICLE 2n. MESURES D'IGUALTAT

Les dones i els homes són iguals en dignitat humana, i iguals en drets i deures. Tots els articles d'aquest Conveni respecten aquest principi i són aplicables de manera igualitària als treballadors i les treballadores d'Astillers de Mallorca.

ARTICLE 3r. ÀMBIT D'APLICACIÓ

Aquest Conveni s'aplica a l'empresa dedicada a la reparació de vaixells denominada ASTILLEROS DE MALLORCA, S. A., i a la totalitat de les persones treballadores (fixes, eventuais o altres tipus de contracte) dels seus centres de treball situats a Palma de Mallorca, carrer Contramuelle Mollet, núm. 11, i a les instal·lacions al Moll Vell.

La vigència del Conveni és de TRES anys.

ARTICLE 4t. DENÚNCIA, REVISIÓ I PRÒRROGA

La denúncia del present Conveni, cal fer-la pel conducte i les formes legals corresponents, amb una antelació mínima de tres mesos respecte de la data de terminació.



Un cop complert aquest requisit i vençut el terme del Conveni, la Comissió Paritària ha de decidir si es prorroga aquest Conveni o bé se n'estableix un de nou.

En cas de prorrogar el Conveni, es poden adoptar acords parcials per a la modificació d'algun o alguns dels continguts prorrogats per tal d'adaptar-los a les condicions en què, després de la terminació de la vigència pactada, es desenvolupi l'activitat al sector o l'empresa. Aquests acords tenen la vigència que les parts determinin.

La durada de les negociacions per al nou Conveni és l'establerta per la llei laboral vigent en aquell moment. Durant aquest període, cal continuar aplicant, en totes les seves clàusules, el present Conveni, excepte quant a salaris i calendari.

ARTICLE 5è. COMISSIÓ PARITÀRIA

La Comissió Paritària del Conveni és l'òrgan d'interpretació, conciliació, arbitratge i vigilància del seu compliment.

La Comissió Paritària es compon de sis vocals: tres per part de l'empresa i tres per part del Comitè. Cal escollir, d'entre els vocals, un president i un secretari.

Componen la Comissió:

- President Sr. Carlos Morales Soler
- Secretari Sr. Ignacio Vico Aparicio
- Vocal Sr. Antonio Moncada Ozonas
- Vocal Sr. Fernando García Ríos
- Vocal Sr. Carmen Peralta Castañeda
- Vocal Sr. Pablo San Juan Gorostizaga

La Comissió s'ha de reunir a instància de qualsevol de les parts, en el termini màxim de cinc dies feiners des que es rebi per escrit la sol·licitud amb el motiu de la reunió. Les resolucions o els acords adoptats, per majoria simple, en un termini màxim de cinc dies, tenen caràcter vinculant per a les parts, i és suficient la signatura de l'acord per aquesta Comissió.

Per solucionar les discrepàncies que puguin sorgir per la inaplicació de les condicions de treball a què fa referència l'article 82.3 ET, cal acudir a la Comissió Paritària. En cas que persisteixin les discrepàncies dins la Comissió Paritària, cal acudir al Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears.

El seu dictamen és necessari de manera prèvia a qualsevol acció judicial que puguin exercir les parts.

La Comissió Paritària té el seu domicili a les dependències de la Factoria.

ARTICLE 6è.- SOLUCIÓ DE CONFLICTES COL·LECTIUS

Les parts acorden que la solució de conflictes col·lectius d'interessos, d'interpretació o aplicació del Conveni Col·lectiu de l'empresa o de qualsevol altre que afecti les persones treballadores i l'empresa inclosos en el seu àmbit d'aplicació, cal sotmetre-la a la intervenció del tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears en la fase de mediació.

Si no s'arriba a un acord en negociacions futures del Conveni Col·lectiu d'Empresa en la fase de mediació, les parts manifesten el seu sotmetiment obligatori i exprés al procediment arbitral de dret o equitat de l'esmentat tribunal.

ARTICLE 7è. VIGÈNCIA

La vigència d'aquest Conveni és des de l'1 de gener de 2019 fins al 31 de desembre de 2021.

Sense perjudici de l'anterior, quan concorrin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord de la Comissió Paritària, es pot procedir, previ desenvolupament d'un període de consultes d'acord amb la legislació vigent, a inaplicar a l'empresa les condicions de treball previstes en aquest Conveni i que afectin les matèries següents:

- a) Jornada de treball
- b) Horari i distribució del temps de treball
- c) Règim de treball a torns
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial
- e) Sistema de treball i rendiment
- f) Funcions, quan excedeixin els límits que per a la mobilitat funcional preveu l'Estatut dels Treballadors



g) Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social

Tot aquest procés s'ha de dur a terme d'acord amb la legislació vigent. Un cop finalitzada la inaplicació de les condicions de treball, s'ha de comunicar a l'autoritat laboral.

ARTICLE 8è. VINCULACIÓ A LA TOTALITAT

En cas que, per qualsevol causa, no es puguin aplicar a la pràctica algunes de les condicions pactades en el Conveni, aquest s'ha de reconsiderar totalment.

ARTICLE 9è. CLÀUSULA DEROGATÒRIA

Aquest Conveni deroga allò pactat en Convenis anteriors.

CAPÍTOL II CONDICIONS ECONÒMIQUES

ARTICLE 10è. SALARI BASE

El quadre de salaris es mostra a l'Annex 1. Es percebrà cadascun dels dotze mesos de l'any i en les pagues extraordinàries de juliol i desembre.

ARTICLE 11è. ANTIGUITAT

El complement d'antiguitat (amb un valor del 5,8 % del salari base) que s'indica a l'annex 1 s'abona per quinquennis, cadascun dels dotze mesos de l'any i en les pagues extraordinàries.

El dret a quinquenni comença el mes següent després de complir els cinc anys d'antiguitat.

Les persones treballadores que compleixin 25 anys d'antiguitat a l'empresa han de percebre una paga de 1.766,63 € en reconeixement de la seva tasca.

ARTICLE 12è. COMPENSACIÓ I ABSORCIÓ

S'entendran compensats i absorbits tots els emoluments que es perceben llevat de les Retribucions Voluntàries que l'Empresa abona a títol personal i que s'incrementaran en el mateix percentatge que els salaris.

Les Retribucions Voluntàries tenen en compte el lloc de treball i les funcions que exerceix el/la treballador/a, valorant la responsabilitat, dedicació, preparació i qualitat en el treball.

Les millores salarials per sobre del Conveni es retribueixen en compensació d'un possible excés i flexibilitat de jornada a les categories de pèrits, tècnics i titulats. Aquestes categories, en lloc de percebre dietes, percebran les despeses justificades en què incorrin.

ARTICLE 13è. PAGUES EXTRAORDINÀRIES

13.1.- Es percebran dues pagues extraordinàries, una d'estiu i una altra de Nadal, que es pagaran al juliol i al desembre respectivament. Cada paga es compon de: Salari base, Antiguitat i Retribució Voluntària, si és el cas.

El càlcul de les pagues extraordinàries es fa en proporció al temps de servei a l'Empresa per al cas d'ingrés o cessament de la persona treballadora durant l'any.

13.2.- S'estableix una tercera paga extraordinària. Es diu Paga de gener i s'abonarà al mes de gener de l'any següent. La quantia és del 5 % dels salaris totals (suma de tots els conceptes salarials retributius, excepte la remuneració per hores compensades, endarreriments de conveni i la mateixa paga extraordinària de productivitat).

Aquesta quantitat es multiplica per un coeficient K, que és en funció de les hores reals de presència a la drassana, segons la fórmula següent:

$$K = K1 \times K2$$



Sent,

K1:

- El resultat de dividir les hores reals de presència pel nombre d'hores del Conveni (1749).

K2:

- Més de 27 hores de faltes injustificades.....0
- De 25 a 27 hores de faltes injustificades..... 0,1
- De 22 a 24 hores de faltes injustificades..... 0,2
- De 19 a 21 hores de faltes injustificades..... 0,3
- De 16 a 18 hores de faltes injustificades..... 0,4
- De 13 a 15 hores de faltes injustificades..... 0,5
- De 10 a 12 hores de faltes injustificades..... 0,6
- De 7 a 9 hores de faltes injustificades..... 0,7
- De 4 a 6 hores de faltes injustificades..... 0,8
- De 1 a 3 hores de faltes injustificades..... 0,9
- 0 hores de faltes injustificades.....1

13.3.- S'estableix una quarta paga extraordinària que es percep al mes de març, anomenada Paga de productivitat i de caràcter variable.

La paga de productivitat és un 2,5 % del marge brut corregit de l'any immediatament anterior. Com a clàusula de garantia, es fixa l'1,2 % dels salaris totals de l'any anterior (suma de tots els conceptes salarials retributius excepte la remuneració per hores compensades, endarreriments de conveni i la paga extraordinària del gener).

El marge brut corregit és el marge brut menys les garanties per reparacions.

El 2,5 % sobre el marge brut corregit s'aplica mentre l'empresa mantingui els centres de treball actuals (drassanes i STP) i mentre l'activitat de negoci sigui la mateixa que l'actual.

Aquesta Paga de productivitat neix d'una pujada salarial.

El repartiment de la Paga de productivitat és lineal i es realitza de la manera següent:

- a) 1/2 en funció de la marxa del taller
- b) 1/2 en funció de la valoració individual.

a) Per valorar la marxa del taller, es tindrà en compte el criteri següent:

- $\% = (1 - (\text{hores del taller a despeses generals})) / (\text{hores del taller})$

En aquest apartat, al personal d'oficines se li assignarà la mitjana del resultat dels tallers.

b) Per a la valoració individual, cada responsable directe valorarà les persones treballadores a càrrec seu en atenció a una Fitxa d'Avaluació. Aquesta avaluació és la mateixa per a totes les persones treballadores, si bé els resultats es ponderaran en funció del tipus de lloc de feina. Tota persona treballadora tindrà coneixement de la valoració individual en reunió amb el responsable directe.

ARTICLE 14è. PRIMA DE COMPETITIVITAT

Aquesta prima s'estableix com a un incentiu per millorar la competitivitat. Té caràcter mensual per a totes les persones treballadores. La quantia s'indica a l'Annex 1. Aquesta quantia és multiplicada per un coeficient W que té en compte els conceptes següents:

a) ORDRE I NETEJA A LA FEINA:

L'eficiència, la productivitat i, sobretot, la imatge davant del client estan altament relacionades amb la neteja i l'ordre a la feina, no només la que es realitza als vaixells mateixos, sinó també als tallers, els bancs de treball i altres espais de la drassana.

b) MEDI AMBIENT

Es tracta del compliment de les normes de medi ambient a la feina, amb l'objectiu de millorar la gestió i l'impacte mediambiental per

part de la drassana.

c) ASSISTÈNCIA

Es tracta de millorar la productivitat mitjançant la reducció de l'absentisme.

Aquests conceptes es valoren del 0 al 4 per part dels responsables de cada àrea.

L'assistència es valora del 0 al 10 segons la taula següent:

- Per falta injustificada d'1 dia al mesValoració 0
- Per falta justificada de 0 dies al mesValoració 10
- Per falta justificada d'1 dia al mesValoració 9
- Per falta justificada de 2 dies al mesValoració 8
- Per falta justificada de 3 dies al mesValoració 7
- Per falta justificada de 4 dies al mesValoració 6
- Per falta justificada de 5 dies al mesValoració 5
- Per falta justificada de 6 dies al mesValoració 4
- Per falta justificada de 7 dies al mesValoració 3
- Per falta justificada de 8 dies al mesValoració 2
- Per falta justificada de 9 dies al mesValoració 1
- Per falta justificada de 10 dies al mesValoració 0

No es computen com a faltes d'assistència a aquest efecte les produïdes per accident laboral i pels permisos per maternitat, paternitat, lactància i aquells permisos retribuïts inclosos al paràgraf 1 de l'article 27. Tampoc no es computen com a faltes aquelles absències degudes al descans de les hores compensades.

En els casos d'absències per baixes no incloses al paràgraf anterior, quan les faltes d'assistència coincideixin amb la finalització d'un trimestre i el començament d'un altre de nou, només afectaran un únic trimestre, llevat dels casos de baixes de llarga durada.

Els valors de W en funció del coeficient resultant són:

- Coeficient 0 W 0,00
- Coeficient 1 W 0,50
- Coeficient 2 W 1,00
- Coeficient 3 W 1,05
- Coeficient 4 W 1,10
- Coeficient 5 W 1,15

Coeficient 6 W 1,20

Els valors intermedis es prorrategen.

Aquesta avaluació s'efectua trimestralment i se n'ha de lliurar el corresponent informe a cada treballador.

Se cercaran indicadors objectius de valoració que seran establerts de comú acord entre la Direcció i el Comitè d'Empresa.

ARTICLE 15è. PRIMA DE NAVEGACIÓ

S'estableix una prima de navegació que afecta les hores realitzades en proves de navegació fora de port. Aquestes hores tenen una prima del 20 % sobre l'hora professional.

ARTICLE 16è. HORES EXTRAORDINÀRIES

Tenen la consideració d'hores extraordinàries aquelles hores de treball que es realitzin sobre la durada màxima de la jornada de treball fixada a l'article 23.

La prestació de treball en hores extraordinàries és voluntària, llevat de les que calgui fer per la necessitat de reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents, o altres circumstàncies de caràcter estructural derivades de l'activitat de l'empresa, excepte en el cas que, per alguna causa justificada (les indicades a l'article 27), la persona treballadora no les pugui fer.

Les hores extraordinàries es compensen per temps equivalents de descans retribuït, llevat de les que calgui fer per allò que s'indica al paràgraf



anterior.

Tenen la consideració de caràcter estructural, entre d'altres, els treballs següents:

- Maniobres de vaixells, varadors.
- Proves d'estabilitat, de mar, sobre amarres i totes aquelles que, no acabant-se en jornada normal, calgui continuar fins que finalitzin.
- Reparacions de vaixells que exigeixin el compliment d'una data pròxima de terminació.
- Els que s'originin en llocs de treball determinats, la substitució dels quals no és viable, com ara serveis de factoria, comandaments intermedis, etc.

L'empresa ha d'informar el Comitè d'Empresa del nombre d'hores extraordinàries fetes per cada treballador/a.

Les hores extraordinàries que s'hagin d'abonar es pagaran al final de cada mes, d'acord amb el criteri següent:

- Les realitzades fins a les 22 hores.....75 % sobre l'hora professional
- Les realitzades el dissabte100 % sobre l'hora professional
- Les realitzades a partir de les 22 hores.....100 % sobre l'hora professional
- Les realitzades en dies festius.....100 % sobre l'hora professional

El càlcul de l'hora professional es realitza mitjançant l'operació de dividir les meritacions que percep la persona treballadora durant l'any (corresponents a Salari Base, Antiguitat, Retribució Voluntària i Pagues Extres) per les hores indicades a l'article 23 (1.749). El resultat és la base a què s'aplica el recàrrec esmentat.

El descans corresponent a les hores extraordinàries que es compensin s'ha d'agafar d'acord amb la Comissió Paritària.

Per pal·liar en part la no retribució econòmica de les hores extraordinàries, es crea un plus d'hores compensades d'acord amb la taula següent:

Categoria	Dilluns a Divendres	Dissabte matí	Dissabte tarda, diumenge, festius a partir de les 10 hores treballades
Cap de 1a	15,07 €	18,71 €	28,06 €
Cap de 2a	13,55 €	16,79 €	25,18 €
Oficial/a de 1a	12,17 €	14,99 €	22,48 €
Oficial/a de 2a	11,60 €	14,28 €	21,42 €
Auxiliar	10,92 €	13,36 €	20,04 €
Ordenança	9,95 €	12,14 €	18,22 €
Porter/a	9,95 €	12,14 €	18,22 €
Patrò/ona	15,80 €	19,59 €	29,39 €
Cap taller	17,06 €	21,15 €	31,73 €
Mestre/a Taller	15,80 €	19,59 €	29,39 €
Mestre/a 2a	15,26 €	18,94 €	28,40 €
Cap d'Equip	13,97 €	17,24 €	25,86 €
Oficial/a 1a A	12,19 €	15,03 €	22,54 €
Oficial/a 1a B	11,72 €	14,43 €	21,64 €
Oficial/a 1a	11,24 €	13,80 €	20,70 €
Oficial/a 2a A	10,93 €	13,42 €	20,12 €
Oficial/a 2a	10,61 €	12,98 €	19,47 €
Oficial/a 3a	10,26 €	12,57 €	18,86 €
Especialista	9,80 €	12,52 €	18,78 €
Ajudant/a de taller	9,11 €	11,63 €	17,45 €
Aprenent/a 4a	8,42 €	10,75 €	16,12 €

La Comissió Paritària regula les hores compensades a través d'un procediment intern de compliment obligat.

Aquest plus s'ha de rebre sempre que la persona treballadora no cobri una retribució voluntària que inclogui la realització d'hores extraordinàries.

ARTICLE 17è. TREBALLS NOCTURNS

Es considera treball nocturn el que es realitza entre les deu de la nit i les sis del matí.



El treball nocturn té una retribució específica del 25 % del salari base. Aquesta norma no s'aplica a les hores extraordinàries ni a les persones treballadores el salari de les quals s'hagi establert atenent que la seva feina sigui nocturna per la seva pròpia naturalesa.

ARTICLE 18è. TREBALLS EN RÈGIM DE TORNS

L'Empresa queda facultada per a l'organització dels treballs en règim de torns d'acord amb els articles 36 i 41 de l'Estatut dels treballadors, sempre que es facin amb les condicions que s'indiquen a continuació:

- 1.- Els torns han de ser rotatoris dins del que permeti la situació actual de la plantilla.
- 2.- Cal avisar prèviament el Comitè d'Empresa dels canvis de torn en cada cas.
- 3.- Les persones treballadores afectades pel canvi d'horari, en treballar en règim de torns, obtenen una compensació equivalent al 20 % del salari base.
- 4.- L'horari en règim de torns és de 6 a 14 hores i de 14 a 22 hores.

ARTICLE 19è. DESPLAÇAMENTS

Per als desplaçaments en automòbil propi al servei de l'empresa, cal abonar les quantitats per quilòmetre següents: 0,418 euros/quilòmetre (amb un mínim de 5 euros).

No tenen caràcter de desplaçament els trasllats entre la factoria de Contramuelle Mollet i els tallers d'STP.

Els comunicats de desplaçament han de ser confirmats pel cap immediatament superior.

Si no hi ha acord, l'empresa ha de proporcionar mitjans de transport.

ARTICLE 20è. SORTIDES, VIATGES I DIETES.

A totes les persones que, per necessitat de la indústria i per ordre de l'Empresa, hagin d'efectuar viatges o desplaçaments a poblacions diferents d'on radica l'Empresa o el taller, cal abonar-los, en concepte de dieta (sense incloure despeses de desplaçament i allotjament), les quantitats següents:

- MITJA DIETA35,70 €
- DIETA COMPLETA71,40 €

S'entén per mitja dieta quan calgui dinar o sopar fora de casa.

Si els treballs s'efectuen de manera que la persona treballadora només ha de fer l'àpat del migdia fora del lloc habitual, cal que percebi mitja dieta.

Si, per raons no imputables a la persona treballadora, les despeses de l'esmentada dieta són excepcionalment superiors, i prèvia justificació, cal abonar-li la diferència entre despeses i dietes.

Els viatges d'anada i tornada, l'allotjament i els desplaçaments a la població on cal fer la feina són a compte de l'Empresa. No s'adquireix dret a dieta quan els treballs es duguin a terme en locals pertanyents a la mateixa indústria, en què no es prestin serveis habituals, si no estan situats a distància que excedeixi els tres quilòmetres de la localitat on està ubicat el centre de treball.

Les hores que es realitzin en aquests viatges tenen la consideració següent:

- Hores consumides en viatges, desplaçaments i esperes: Hora normal de treball (6 o 8,5 hores de jornada equivalent). Si es realitzen en dissabte, diumenge o festiu, han de tenir consideració d'hores extraordinàries.
- Hores de treball efectiu: Hora normal de feina amb un plus del 20 %. Les hores que superin la jornada normal o siguin realitzades en dissabte, diumenge o festiu tenen consideració d'hores extraordinàries.

Quan es tracti de desplaçaments de llarga durada, entenent com a tals els de durada igual o superior a tres mesos, es pot reduir en un 33 % l'import de la dieta. L'empresa ha de facilitar setmanalment bestretes a compte de les dietes. Aquestes bestretes queden condicionades al temps de durada real del desplaçament.

ARTICLE 21è. CLÀUSULA DE REVISIÓ

El 2019, 2020 i 2021, cal revisar els salaris en funció de l'IPC real del 2019, 2020 i 2021. Aquesta revisió s'ha d'abonar en una sola paga en concepte d'endarreriments durant el primer trimestre de l'any immediatament posterior. L'índex de referència és el nacional, excepte en el cas que l'IPC de Balears resulti superior, cas en què cal considerar aquest últim.

**ARTICLE 22è. LIQUIDACIÓ I PAGAMENT DE SALARIS**

La liquidació i el pagament de salaris es realitza mitjançant ingrés en comptes bancaris i es fa efectiu mensualment el dia 30. En cas que aquest dia sigui festiu o no laborable, cal avançar l'ingrés al banc de manera que pugui ser efectiu el dia anterior. A efectes de nòmina, el mes laboral és el comprès entre els dies 25 de dos mesos consecutius.

L'abonament de les pagues extraordinàries s'efectua en les dates següents:

- Paga d'estiu: Abans del dia 15 de juliol
- Paga de Nadal: Abans del dia 15 de desembre
- Paga de gener: El mes de gener de l'any següent
- Paga de productivitat: El mes de març de l'any següent

La prima de competitivitat corresponent a cada mes natural s'ha d'abonar amb la liquidació mensual.

El plus d'hores compensades corresponent a cada mes natural s'ha d'abonar amb la liquidació mensual.

**CAPÍTOL III
CONDICIONS LABORALS****ARTICLE 23è. JORNADA LABORAL**

La jornada laboral és, durant el 2019, 2020 i 2021, de 1.749 hores anuals.

ARTICLE 24è. JORNADA DE TREBALL

L'horari de treball és:

- De 8.00 a 17.00 hores en temporada alta, amb 45 minuts per dinar, 15 dels quals són temps efectiu de treball (8,5 hores de treball efectiu).
- De 8.00 a 14.00 hores en temporada baixa, amb 15 minuts per a entrepà, considerats temps efectiu de treball (6 hores de treball efectiu).

Els dies de temporada alta o baixa els defineix el calendari laboral que es negociï per a cada any.

Aquestes hores són de treball efectiu, entenent com a tal la presència del treballador al lloc de treball i dedicat a la feina.

En cas que, per necessitats de treball en realitzar una varada, la jornada del matí finalitzi més tard de l'hora indicada, les hores que es realitzin a partir de les 13.00/14.00 es consideren com a extraordinàries (compensades), es dona una hora per al dinar també amb consideració d'extraordinària (compensada) i, després, si escau, es reprèn la jornada fins a complir l'horari establert.

Vegeu el calendari laboral de 2019 i 2020 a l'Annex 2.

ARTICLE 25è. VACANCES

El període de vacances anuals retribuïdes és de 31 dies naturals (22 dies laborals) no substituïbles, ni parcialment ni totalment per compensacions econòmiques. El seu període anual de gaudi està comprès als mesos de temporada baixa (mesos de 6 hores de treball efectiu).

En cas que un/a treballador/a sol·liciti gaudir de les vacances fora d'aquest període, la durada ha de ser la corresponent a les hores laborables del mes d'agost. El gaudi de vacances fora d'aquesta jornada només és possible si hi ha acord amb la Direcció de l'Empresa.

Cal procurar que les vacances que es gaudeixin fora del mes d'agost comencin el mateix dia de la setmana que l'1 d'agost.

Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada d'embaràs, part o lactància natural, o amb un període de suspensió del contracte, es tindrà dret a gaudir de les vacances en data diferent, encara que hagi acabat l'any natural.

Els treballadors que es trobin de baixa a l'inici del període de vacances en gaudiran a partir del primer dia d'alta.

En cas d'ingrés o cessament del treballador durant l'any, s'han de prorratejar proporcionalment al temps de servei a l'Empresa.



Si les necessitats de producció requereixen la realització de determinats treballs en el període de gaudi de vacances, s'ha de comunicar al personal necessari el canvi d'aquest amb un mínim de dos mesos d'antelació.

Cal gaudir les vacances durant l'any en curs o, com a data límit, fins al 31 de gener de l'any següent; en cas contrari, es perden.

ARTICLE 26è. PERMISOS PER NAIXEMENT

La durada ha de ser la indicada per la legislació vigent.

ARTICLE 27è. LLICÈNCIES RETRIBUÏDES

La persona treballadora, previs avis i justificació davant del Departament de Recursos Humans, es pot absentar de la feina amb dret a remuneració, per algun dels motius i pel temps següents:

Apartat 1r:

- a) Vint dies naturals en cas de matrimoni.
 - b) 1 dia natural en cas de matrimoni de fills o germans.
 - c) 5 dies naturals per mort o malaltia greu amb hospitalització, del cònjuge i/o familiars en primer grau de consanguinitat o afinitat.
 - d) 2 dies naturals per mort, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que necessiti repòs domiciliari, de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.
 - e) 3 dies naturals per mort, accident o malaltia greu amb hospitalització, de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que convisquin amb el treballador.
- Quan, per motiu de malaltia o hospitalització d'un familiar, la persona treballadora l'hagi d'atendre, podrà negociar amb l'empresa l'alternança dels dies.
- f) Dos dies per trasllat del domicili habitual.
 - g) Dos dies per infantament de fills/es.
 - h) Pel temps indispensable, per complir un deure inexcusable de caràcter públic i personal, comprès l'exercici del sufragi actiu. Quan consti en una norma legal o convencional un període determinat, cal atènyer-se a allò que aquesta disposi quant a durada de l'absència i a la seva compensació econòmica.
- Quan el compliment del deure abans referit suposi la impossibilitat de la prestació del treball degut en més del 20 per 100 de les hores laborables en un període de tres mesos, l'empresa pot passar la persona treballadora afectada a la situació d'excedència regulada a l'Estatut dels Treballadors.
- En cas que la persona treballadora, per compliment del deure o exercici del càrrec, percebi una indemnització, se n'ha de descomptar l'import del salari al qual tingués dret a l'Empresa.
- i) Per realitzar funcions sindicals o de representació del personal en els termes establerts legalment o convencionalment.
 - j) Pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part que s'hagin de fer dins de la jornada de treball.
 - k) Pel temps necessari en els casos d'assistència de la persona treballadora a consulta mèdica, quan, coincidint l'horari de consulta amb el de feina, es prescriu aquesta consulta pel facultatiu de medicina general, i la persona treballadora ha de presentar prèviament a l'empresa el volant justificatiu de l'esmentada prescripció mèdica.
- En els altres casos, com a assistència a consulta de metge de capçalera, un màxim de tres hores per consulta i vint-i-dues hores a l'any, inclosos assumptes propis.

Les llicències s'ampliaran el temps necessari per als viatges, en cas de desplaçament fora de Mallorca, tret del permís per matrimoni.

Apartat 2n: Altres

- a) Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tenen dret a una hora d'absència de la feina, que poden dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.
- Qui exerceixi aquest dret pot, per voluntat seva, substituir aquest dret per una reducció de la jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat i acumular-ho en jornades completes en els termes previstos en la negociació col·lectiva o en l'acord al qual arribi amb l'empresari, respectant, si escau, el que s'hi estableix. Cal tenir en compte que és un dret individual de les persones treballadores que no es pot transferir d'un progenitor a un altre.
- Aquest permís, pot gaudir-lo indistintament la mare o el pare en cas que tots dos treballin.
- b) En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats després del part, la mare o el pare tenen dret a absentar-se de la feina durant una hora. Així mateix, tenen dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.
 - c) Qui, per raons de guarda legal, tingui a càrrec directe algun menor de dotze anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, té dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del



salari entre, almenys un vuitè i un màxim de la meitat de la durada.

Té el mateix dret qui necessiti encarregar-se de la cura directa d'un/a familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valer per si mateix/a i que no exerceixi activitat retribuïda.

La reducció de jornada que preveu aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores, homes o dones. Això no obstant, si dues o més persones treballadores de la mateixa empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari pot limitar-ne l'exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa.

La treballadora víctima de violència de gènere té dret, per fer efectiva la protecció o el dret a l'assistència social integral, a la reducció de la jornada de treball amb disminució proporcional del salari o a la reordenació del temps de treball, a través de l'adaptació de l'horari, de l'aplicació de l'horari flexible o d'altres maneres d'ordenació del temps de treball que es facin servir a l'empresa.

ARTICLE 28è. INCAPACITAT TEMPORAL

L'Empresa ha d'abonar a les persones treballadores en situació d'IT la diferència entre el 100 % del seu salari habitual (Sou Base, més Antiguitat, més Retribució Voluntària) i allò que la persona treballadora percebi en concepte de prestacions per incapacitat temporal per contingències comunes o professionals.

Cal revisar aquests complements anualment en funció dels índexs d'absentisme per malaltia i accidents.

ARTICLE 29. EXCEDÈNCIES I PERMISOS NO RETRIBUÏTS

a) Excedències: segons el que disposa l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors.

b) Permisos no retribuïts:

b1) Totes les persones treballadores poden sol·licitar permís no retribuït per un període superior a tres mesos i inferior a sis, per a preparació d'oposicions o cursos d'ingrés a centres oficials o semblants. Aquests permisos s'han d'estudiar individualment, elevant una proposta a la Comissió Paritària, que, en el termini de cinc dies laborables, haurà de resoldre.

b2) Totes les persones treballadores poden sol·licitar permís no retribuït per un període superior a dues hores i inferior a una setmana, per a la realització de gestions de caràcter personal (renovació DNI, declaració de la renda, visites a notaries, registres, etc.). Aquests permisos s'han d'estudiar individualment pel Departament de Recursos Humans.

ARTICLE 30è. JUBILACIÓ

A l'empara de la legislació vigent, es reconeix l'extinció del contracte de treball pel compliment per part de la persona treballadora de l'edat legal de jubilació fixada a la normativa de Seguretat Social, sempre que es compleixin els requisits següents:

a) La persona treballadora afectada per l'extinció del contracte de treball ha de complir els requisits exigits per la normativa de Seguretat Social per tenir dret al cent per cent de la pensió ordinària de jubilació en la modalitat contributiva.

b) La mesura s'ha de vincular a objectius coherents de política d'ocupació expressats al conveni col·lectiu, com ara la millora de l'estabilitat a l'ocupació per la transformació de contractes temporals en indefinits, la contractació de treballadors nous, el relleu generacional o qualssevol altres dirigides a afavorir la qualitat de l'ocupació.

No pot tenir lloc l'extinció del contracte de treball quan ambdues parts, empresa i persona treballadora, vulguin continuar amb la relació laboral, encara que la persona treballadora tingui dret al cent per cent de la pensió de jubilació.

Igualment, es reconeix a les persones treballadores el dret subjectiu a sol·licitar de l'empresa la jubilació parcial i la reducció de jornada amb el límit màxim legalment previst, quan es donin els requisits legalment establerts i especialment el de l'edat, que no pot ser inferior a l'establerta per la llei a cada moment.

La sol·licitud s'ha de trametre a l'empresa amb una antelació mínima de tres mesos a la data prevista de la jubilació parcial. L'Empresa ha d'estudiar la sol·licitud de bona fe amb la vista posada en un acord amb la part sol·licitant, tot aplicant el principi d'igualtat entre treballadors eventuais i indefinits i, en tot cas, ha de donar resposta en un termini màxim de trenta dies. En el cas de discrepància entre les parts, s'ha de trametre la qüestió a la Comissió Paritària, que ha de resoldre en l'àmbit de les seves funcions i en el termini màxim de trenta dies.

ARTICLE 31è. FONS SOCIAL

L'Empresa ha de contribuir amb un màxim de mil vuit-cents euros anuals al Fons Social, sempre que la quantia no superi els vint-i-quatre mil euros. Aquesta quantitat ha de provenir de les primes de competitivitat que hagin deixat de percebre els treballadors. Un cop deduïda aquesta quantitat i en cas de quedar-ne romanent, la seva utilització s'ha de decidir de comú acord entre Empresa i Comitè.

**ARTICLE 32è. FORMACIÓ PROFESSIONAL**

L'Empresa ha d'elaborar un Pla de Formació que respongui a les necessitats d'adaptació al lloc de treball, adequació a les innovacions tecnològiques i potenciació de la qualificació professional de la persona treballadora, tot possibilitant l'ampliació dels seus coneixements tècnics, habilitats i destresa, tot això encaminat a la millora dels nivells de productivitat i exercici, tant de la persona treballadora com de l'empresa. L'Empresa ha de mantenir informat el Comitè d'empresa sobre el Pla de Formació.

Els objectius del Pla de Formació són:

- Millora de la rendibilitat.
- Millora de la productivitat.
- Reducció del temps de resposta en avaries.
- Reducció dels temps d'execució de les tasques administratives.
- Potenciació de l'ús de les tecnologies de la informació.
- Millora de la qualitat en totes les actuacions de l'empresa.
- Implementació de la política de prevenció de riscos laborals.
- Implementació de mesures d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones.

Línies bàsiques de la formació:

- La formació ha d'estar integrada a l'estratègia global de l'Empresa.
- La formació constitueix un procés permanent i adaptat a les necessitats canviants de l'Empresa.
- La formació ha de contribuir de manera eficaç al desenvolupament professional de les persones amb vista a augmentar la rendibilitat de l'Empresa i mantenir un nivell alt de coneixements.
- La formació és un mitjà per assolir els objectius de l'Empresa i no és un fi en si mateix.

Les accions formatives es poden fer tant dins com fora de la jornada laboral. Totes les accions formatives desenvolupades durant la jornada de treball són obligatòries. Sempre que les circumstàncies ho permetin, s'ha d'admetre la participació en les accions formatives dels altres treballadors interessats i que no estiguin entre els destinataris de l'acció formativa.

La remuneració de les hores emprades en aquests cursos és:

1.- CURSOS REALITZATS A L'EMPRESA

1.1.- Cursos realitzats íntegrament en hores de treball: el seu cost és a càrrec de l'Empresa.

1.2.- Cursos realitzats 50 % en hores de treball:

- el 50 % realitzat en hores de feina: és a càrrec de l'Empresa.
- el 50 % fora de l'horari de treball: la meitat a càrrec de la persona treballadora i la meitat a càrrec de l'Empresa (cal considerar-les hores extraordinàries).

1.3.- Cursos realitzats íntegrament fora de l'horari de treball:

- 50 % a càrrec de l'Empresa (cal considerar-les hores extraordinàries).
- 50 % a càrrec de la persona treballadora.

Se n'excepcuen les classes d'anglès per ser formació contínua. L'empresa assumirà el 100 % del cost d'aquesta formació per als participants que compleixin com a mínim el 75 % d'assistència, incloent-hi les faltes justificades. Es considera causa justificada la càrrega de treball acreditada pel responsable directe, baixes mèdiques o qualsevol altra absència amb justificació acreditada.

L'empresa repercutirà el cost d'aquesta formació als participants que no compleixin el percentatge d'assistència.

2) CURSOS REALITZATS FORA DE L'EMPRESA

L'Empresa paga el cost dels cursos i les hores emprades fora de l'horari de treball són a càrrec de la persona treballadora, llevat dels cursos que siguin exigits per l'Empresa i es considerin de compliment obligat.

L'empresa, en cas de noves contractacions, ha de donar preferència al contracte per a la formació i l'aprenentatge, que té per objecte la qualificació professional dels treballadors en un règim d'alternança d'activitat laboral retribuïda amb activitat formativa rebuda en el marc del sistema de formació professional per a l'ocupació o del sistema educatiu.

Aquest contracte s'ha de regir pel que disposa la legislació laboral vigent en aquell moment.

CAPÍTOL IV SALUT LABORAL

ARTICLE 33è. REVISIÓ MÈDICA

L'Empresa ha encarregat el Servei de Vigilància de la Salut a una empresa exterior que farà el seguiment i la revisió de totes les persones treballadores de l'empresa, i realitzarà les revisions mèdiques d'acord amb la legislació vigent.

ARTICLE 34è. EQUIPS DE PROTECCIÓ PERSONAL

L'Empresa ha de lliurar a les persones treballadores totes les peces necessàries per a la protecció personal d'acord amb el Pla d'Avaluació de Riscos en vigor, com ara casc, guants, botes, ulleres de protecció, etc.

Pot sol·licitar-se major nombre de peces de protecció en cas que el desgast sigui superior al normal, demanant-ho al cap immediat i lliurant la peça que cal substituir. La reposició de peces de protecció en les quals sigui evident la descurança de la persona treballadora pot ser descomptada dels seus havers.

És obligació de les persones treballadores fer servir les peces de protecció i els elements de seguretat que l'empresa posi a la seva disposició, i són responsable d'aquestes peces i elements de seguretat a càrrec seu.

ARTICLE 35è. TREBALLS PENOSOS. TREBALLS PERILLOSOS.

Cal tractar d'eliminar les causes que els generen. Si, tot i això, són inevitables, els comandaments, cadascun en l'àmbit de les seves competències, han de suspendre aquelles feines que impliquin un perill d'accident imminent. Així mateix, han d'instruir els treballadors sobre els riscos inherents a l'execució d'aquestes feines. El Comitè de Seguretat i Salut té les competències que en aquesta matèria li atorga l'Estatut dels Treballadors i la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Com a compensació a la penositat de determinades feines, s'estableix un plus que indiqui el % d'hores penoses realitzades al mes. Els caps de taller han de lliurar mensualment al Departament de Recursos Humans la relació de les persones treballadores en cadascuna de les categories:

- Calderers A..... 40 %
- Calderers B..... 20 %
- Soldadors A..... 40 %
- Soldadors B..... 20 %
- Mecànics A..... 40 %
- Mecànics B..... 20 %
- Torners..... 15 %
- Acer inoxidable A..... 40 %
- Acer inoxidable B..... 20 %
- Tubers A..... 25 %
- Tubers B..... 15 %
- Mariners..... 20 %
- Electricistes..... 10 %
- Gruistes..... 10 %
- Manteniment..... 10 %

Aquestes hores tenen un plus del 20 % sobre el salari base.

Com a compensació a la perillositat del treball de gruista, s'estableix un plus de perillositat. El valor és el 20 % del sou base aplicat sobre les hores destinades a feines en grua.

CAPÍTOL V REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA DELS TREBALLADORS

L'empresa ha de respectar el dret de les persones treballadores a sindicar-se lliurement.

No se subjecta la feina d'una persona treballadora a la condició que no s'afiliï o renunciï a la seva afiliació sindical, i tampoc acomiadar-la o

perjudicar-la de qualsevol manera a causa de la seva afiliació sindical.

ARTICLE 36è. COMITÈ D'EMPRESA

El Comitè d'Empresa és l'òrgan representatiu i col·legiat del conjunt dels treballadors i les treballadores de l'Empresa per defensar els seus interessos.

ARTICLE 37è. COMPETÈNCIES DEL COMITÈ D'EMPRESA

El Comitè d'Empresa té les competències següents:

1.- Rebre informació, que li ha de ser facilitada almenys trimestralment, sobre l'evolució general del sector naval, sobre la situació de la producció i vendes de l'empresa, sobre el seu programa de producció i evolució probable de l'ocupació en aquesta.

2.- Conèixer el balanç, el compte de resultats, la memòria i els altres documents que es donin a conèixer als socis i en les mateixes condicions que a aquests.

3.- Emetre informe, amb caràcter previ a l'execució per part de l'Empresa, de les decisions adoptades per aquesta sobre les qüestions següents:

- a) Reestructuracions de plantilles i cessaments totals o parcials, definitius o temporals d'aquesta.
- b) Reduccions de jornada, així com trasllat total o parcial de les instal·lacions.
- c) Plans de formació professional de l'Empresa.
- d) Implantació o revisió de sistemes d'organització i control de la feina.
- e) Estudi de temps, establiment de sistemes d'organització i control de la feina.

4.- Emetre informes quan la fusió, l'absorció o la modificació de l'estatus jurídic de l'Empresa suposi qualsevol incidència que afecti el volum de feines.

5.- Conèixer els models de contracte escrits que s'utilitzin a l'Empresa, així com els documents relatius a la terminació de la relació laboral.

6.- Ser informat de totes les sancions imposades per faltes molt greus.

7.- Conèixer, almenys trimestralment, les estadístiques sobre l'índex d'absentisme i les seves causes, els accidents de treball i malalties professionals i les seves conseqüències, els índexs de sinistralitat, els estudis periòdics o especials del medi ambient laboral i els mecanismes de prevenció que s'utilitzen.

8.- Exercir una tasca:

- a) De vigilància en el compliment de les normes vigents en matèria laboral, Seguretat Social i ocupació, així com sobre la resta dels pactes, les condicions i els usos de l'empresa en vigor, formulant, si escau, les accions legals oportunes davant l'empresari i els organismes o tribunals corresponents.
- b) De vigilància i control de les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament de la feina de l'empresa, amb les particularitats previstes en aquest ordre per l'article 19 de l'Estatut dels Treballadors.
- c) De vigilància del respecte i l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.
- d) Col·laboració amb la Direcció de l'Empresa en l'establiment i la posada en marxa de mesures de conciliació.

9.- Participar en la gestió del Fons Social i qualsevol altra obra social que pugui establir l'Empresa.

10.- Col·laborar amb la Direcció de l'Empresa per aconseguir l'establiment de totes les mesures que procurin el manteniment i l'increment de la productivitat.

11.- Informar els representats en tots els temes i qüestions de la seva competència que tinguin o puguin tenir repercussió directa o indirecta en les relacions laborals.

12.- Els informes que hagi d'emetre el Comitè d'acord amb les competències reconegudes als apartats 3 i 4 s'han d'elaborar en el termini de 15 dies.

ARTICLE 38è. CAPACITAT I SIGIL PROFESSIONAL.

Es reconeix al Comitè d'Empresa capacitat, com a òrgan col·legiat, per exercir accions administratives o judicials en tot allò relatiu a l'àmbit de les seves competències, per decisió majoritària dels seus membres.



Els membres del Comitè d'Empresa, i aquest en conjunt, han d'observar sigil professional en tot allò referent als números 1, 2, 3 i 4 de l'article anterior. També respectaran el sigil professional fins i tot després de pertànyer al Comitè d'Empresa, especialment en totes aquelles matèries sobre les quals la Direcció n'assenyali de manera expressa el caràcter reservat. En tot cas, cap mena de document lliurat per l'Empresa al Comitè no pot ser utilitzat fora de l'àmbit estricte d'aquesta i per a fins diferents dels que en van motivar l'entrega.

ARTICLE 39è. GARANTIES

Les persones membres del Comitè d'Empresa, com a representants legals dels treballadors, tenen les garanties següents:

- a) Obertura d'expedient contradictori en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus, en què serà escoltat, a banda de l'interessat, el Comitè d'Empresa.
- b) Prioritat de permanència a l'Empresa respecte als / a les altres treballadors/es, en els supòsits de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques.
- c) No ser acomiadades ni sancionades durant l'exercici de les seves funcions ni dins de l'any següent a l'expiració del mandat, sempre que l'acomiadament o la sanció es basi en l'acció de la persona treballadora en l'exercici de la seva representació, sense perjudici de l'acomiadament disciplinari. Així mateix, no podran ser discriminades en la promoció econòmica o professional per raó de l'exercici de la seva representació.
- d) Expressar, col·legiadament si es tracta del Comitè, amb llibertat les seves opinions en les matèries concernents a l'esfera de la seva representació, podent publicar i distribuir, sense pertorbar el desenvolupament normal de la feina, les publicacions d'interès laboral o social, i comunicar-ho a l'empresa.
- e) Disposar cadascun dels membres del Comitè d'un crèdit de 15 hores mensuals retribuïdes per a l'exercici de les funcions de representació.

La Comissió Paritària, a proposta del Comitè, pot acordar l'acumulació d'hores de diferents membres del Comitè, en un o diversos dels seus components, sense excedir el màxim total, i pot quedar parcialment rellevat del treball, sens perjudici de la seva remuneració.

ARTICLE 40è. LOCALS I TAULER D'ANUNCIS

S'ha de posar a disposició del Comitè d'Empresa un local perquè pugui desenvolupar les activitats i comunicar-se amb els treballadors i les treballadores, així com un o diversos taulers d'anuncis.

ARTICLE 41è. SECCIONS SINDICALS

L'Empresa reconeix les seccions sindicals dels sindicats que hagin obtingut com a mínim el 10 % dels vots a les eleccions al Comitè d'Empresa.

Mentre el nombre de treballadors/es de l'Empresa no superi els cent, el nombre de delegats sindicals per a cada secció sindical serà d'un i la seva elecció recaurà en un membre del Comitè d'Empresa.

Els delegats sindicals, amb l'avís previ a l'empresa, poden convocar reunions dels afiliats al seu sindicat, que se celebraran als locals de l'empresa i fora de les hores de feina.

Els delegats sindicals tenen les mateixes competències i garanties que els membres del Comitè d'Empresa.

ARTICLE 42è. ASSEMBLEES

Es reconeix a les persones treballadores, d'acord amb la legislació vigent, el dret a reunió i lliure expressió dins del recinte de l'Empresa, fora de les hores de treball, i d'acord amb això, disposen del temps necessari, no retribuït, per a la celebració d'assemblees fora de la jornada laboral.

Sense perjudici del que preveu el paràgraf anterior, les persones treballadores disposen d'una hora retribuïda, per discutir el Conveni col·lectiu, una vegada a l'any.

Les assemblees poden ser convocades pel Comitè d'Empresa o pel 33 % de la plantilla, amb la comunicació prèvia a l'Empresa amb almenys 24 hores d'antelació. En el cas que coincideixin en la mateixa data més d'una convocatòria, té prioritat la del Comitè d'Empresa.

L'empresa ha d'habilitar un local adequat per a aquestes activitats.

ARTICLE 43è. QUOTES SINDICALS

A sol·licitud de les persones treballadores afiliades a les centrals sindicals, l'empresa ha de descomptar de la nòmina mensual l'import de la quota sindical corresponent. Les persones treballadores interessades en la realització de tal operació han d'emplenar l'escrit corresponent,



expressant l'ordre de descompte, sindicat a què pertanyen i quantia de la quota mensual; l'Empresa ha d'efectuar el pagament en la forma com s'acordi amb les centrals sindicals.

CAPÍTOL VI RÈGIM INTERIOR

ARTICLE 44è. PARTICIPACIÓ EN LA GESTIÓ

Sent la gestió de l'Empresa, atesa en conjunt, funció característica i primordial de la part econòmica per correspondre-li, segons l'ordenament jurídic vigent, la facultat d'organitzar la feina, ambdues parts reconeixen, però, que és desitjable i necessària una participació de les persones treballadores, a través dels seus representants legals, en aquest i altres àmbits de l'Empresa.

ARTICLE 45è. ASCENSOS

Durant el mes de novembre, s'han d'estudiar els ascensos d'acord amb els criteris següents:

a) Els caps de Departament, caps d'Administració de 1a, delineants, projectista, caps i mestres de taller i patró s'han de designar lliurement per l'Empresa una vegada informat i escoltat el Comitè d'Empresa.

b) La resta s'ha de cobrir a proposta del cap de taller o departament elevat conjuntament a l'Empresa i al Comitè.

Els criteris que cal seguir són els següents:

- Historial professional.
- Coneixement del lloc de treball.
- Haver exercit funcions de categoria superior.
- Titulació adequada.
- Superar les proves que es proposin (si cal) i que seran adequades al lloc per exercir.
- Temps de permanència a la categoria professional.
- Polivalència.

El Comitè d'Empresa, fent ús de les seves atribucions, ha de comprovar l'aplicació correcta d'allò que s'ha assenyalat.

En igualtat de mèrits, es cal fomentar la promoció professional de les dones en aquelles categories o posicions en què tinguin una presència menor.

ARTICLE 46è. EINES

L'Empresa ha de facilitar a les persones treballadores (llevat dels / de les fusters/es d'ofici) les eines i els instruments necessaris per efectuar la tasca que professionalment els sigui pròpia.

El/La treballador/a és responsable del manteniment i la bona conservació de l'eina a càrrec seu. La reposició d'eines en què sigui evident la descurança de la persona treballadora es pot descomptar dels seus havers.

ARTICLE 47è. ROBA DE FEINA

L'Empresa lliurarà a tot el personal, en el moment de començar a treballar a l'Empresa, 2 equips d'hivern i 2 d'estiu. En anys successius, es lliurarà un equip a l'estiu i un altre a l'hivern.

Es pot sol·licitar un nombre major de peces de roba de feina en cas que el desgast sigui superior al normal, demanant-ho al cap immediat i lliurant la peça que cal substituir. La reposició de peces de roba de feina en les quals sigui evident la descurança de la persona treballadora es pot descomptar dels seus havers.

És obligació de les persones treballadores utilitzar les peces de roba de feina que l'Empresa posi a la seva disposició, i són responsables d'aquestes peces i elements de protecció a càrrec seu.

ARTICLE 48è. MOBILITAT FUNCIONAL

La mobilitat funcional a l'empresa s'ha d'efectuar d'acord amb la legislació vigent en aquell moment.

**ARTICLE 49è. PERÍODE DE PROVA**

En el moment de l'ingrés d'un/a treballador/a, es podrà pactar, per escrit, un període de prova. La durada serà com a màxim de:

- 6 mesos per a tècnics/ques i titulats/des.
- 2 mesos per a especialistes i no qualificats/des.

Durant el període de prova, es pot resoldre la relació laboral a instància de qualsevol de les parts. Transcorregut el període de prova sense que s'hagi produït desistiment, el contracte produirà plens efectes i es computarà el temps dels serveis prestats en antiguitat de la persona treballadora a l'empresa.

ARTICLE 50è. MODIFICACIONS SUBSTANCIALS DE LES CONDICIONS DE TREBALL

La Direcció de l'Empresa pot acordar modificacions substancials de les condicions de treball quan hi hagi raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció provades.

Es consideren tals les que estiguin relacionades amb la competitivitat, la productivitat o l'organització tècnica o del treball a l'empresa.

Tindran la consideració de modificacions substancials de les condicions de treball, entre d'altres, les que afectin les matèries següents:

- a) Jornada de treball
- b) Horari i distribució del temps de treball
- c) Règim de treball a torns
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial
- e) Sistema de treball i rendiment
- f) Funcions, quan excedeixin els límits de la mobilitat funcional

Les modificacions substancials de les condicions de treball s'han de fer d'acord amb el que estableix la legislació laboral vigent en aquell moment.

ARTICLE 51è. MOBILITAT GEOGRÀFICA

El trasllat de treballadors/es a un centre de treball diferent de la mateixa empresa que exigeixi canvis de residència requerirà l'existència de raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció que ho justifiquin. Es consideren tals les que estiguin relacionades amb la competitivitat, la productivitat o l'organització tècnica o del treball a l'empresa, així com les contractacions referides a l'activitat empresarial.

L'empresari ha de notificar la decisió de trasllat a la persona treballadora, així com als seus representants legals, amb una antelació mínima de trenta dies a la data de la seva efectivitat i s'ha de realitzar d'acord amb el que estableix la legislació laboral vigent en aquest moment.

ARTICLE 52è. FALTES I SANCIONS

Les persones treballadores poden ser sancionades per l'Empresa en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions següent:

1.- FALTES**1.1.- Faltes lleus**

- a) D'una a tres faltes de puntualitat en l'assistència a la feina, sense la justificació deguda, comeses durant el període d'un mes.
- b) No notificar amb caràcter previ, o si s'escau, dins de les vint-i-quatre hores següents a la falta, la raó de l'absència a la feina, tret que es demostrï la impossibilitat d'haver-ho fet.
- c) L'abandó de la feina sense causa justificada, encara que sigui per poc temps. Si, a conseqüència d'aquest, es causa perjudici d'alguna consideració a l'Empresa o als / a les companys/es de treball o és causa d'accident, aquesta falta pot ser considerada greu o molt greu, segons els casos.
- d) No atendre els clients amb la correcció i diligència degudes.
- e) Faltar a la feina un dia sense causa justificada.
- f) No portar els equips d'uniformitat, protecció i seguretat lliurats per l'empresa.
- g) La manca de neteja i higiene personal que produeixi queixes justificades dels / de les companys/es de treball i sempre que prèviament hagi intervingut l'advertència oportuna per part de l'Empresa.





1.2.- Faltes greus

- a) Més de tres faltes no justificades de puntualitat en l'assistència a la feina comeses durant un període de trenta dies.
- b) Faltar d'un [a] tres dies a la feina durant un període de trenta dies sense causa que ho justifiqui. N'hi ha prou amb una sola falta quan hagi de rellevar un/a company/a o quan, a conseqüència d'aquesta, es causi perjudici d'alguna consideració a l'empresa.
- c) No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la família que puguin afectar la Seguretat Social i, si escau, les prestacions de protecció a la família.
- d) Lliurar-se a jocs, qualssevol que siguin, dins de la jornada de treball.
- e) La desobediència als superiors en qualsevol matèria de treball, així com negar-se al control d'assistència.
- f) Simular la presència d'una altra persona a la feina fixant per ella.
- g) La negligència, la desídia o la imprudència en el treball que n'afectin la bona marxa.
- h) Realitzar, sense el permís oportú, treballs particulars durant la jornada.
- i) La reiteració o reincidència en falta lleu.
- j) L'abús d'autoritat exercit pels qui aconsegueixen funcions de comandament.
- k) El trencament o la violació de secrets de confidencialitat obligada de l'empresa.
- l) La realització d'activitats que impliquin competència deslleial a l'empresa.

1.3.- Faltes molt greus

- a) Més de deu faltes no justificades de puntualitat comeses en un període de sis mesos o vint en un any.
- b) Les faltes injustificades a la feina durant tres dies consecutius o cinc alterns en un mateix mes.
- c) El frau, la deslleialtat o l'abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori tant als / a les companys/es de feina com a l'Empresa o a qualsevol altra persona, realitzats dins de les seves dependències durant acte de servei en qualsevol lloc.
- d) Els delictes de robatori, estafa o malversació comesos fora de l'Empresa o qualsevol altra classe de delictes comuns que pugui implicar per a aquesta desconfiança envers l'autor. Cal esperar la resolució judicial per procedir.
- e) La simulació de malaltia o accident.
- f) La disminució continuada i voluntària del rendiment a la feina.
- g) L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en la feina.
- h) Els maltractaments de paraula o obra o falta greu de respecte i consideració als caps, companys o subordinats.
- i) L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- j) La reincidència en faltes greus.

2.- SANCIONS

2.1.- Per faltes lleus

- Amonestació verbal
- Amonestació per escrit

2.2.- Per faltes greus

- Suspensió de sou i feina de dos a vint dies

2.3.- Per faltes molt greus

- Suspensió de sou i feina de vint-i-un a seixanta dies
- Acomiadament

ARTICLE 53è. ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

Es reconeix a les persones treballadores el dret al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció davant d'ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual.

Es considera assetjament sexual la situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, de naturalesa sexual amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular, quan es crea un ambient intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe són actes discriminatoris, com també ho és el fet de condicionar un dret o una expectativa



de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe i, per tant, es prohibeixen.

ARTICLE 54è. CONFIDENCIALITAT

Totes les persones treballadores s'han de regir, en l'exercici de les seves funcions, pels principis de bona fe, sigil, professionalitat i confidencialitat, i es comprometen a no facilitar ni utilitzar en benefici propi o de tercers aliens a les empreses la informació a què puguin tenir accés o de què tinguin coneixement, directament o indirectament, per la seva feina o per formar part de la plantilla de les empreses, i s'abstenen de realitzar qualsevol mena d'acció encaminada a la difusió, revelació o cessió a persona jurídica o física aliena a l'empresa.

L'incompliment d'aquesta obligació de confidencialitat per part de les persones treballadores pot donar lloc que l'empresa adopti les decisions pertinents i exerceixi les accions legals oportunes.

En qualsevol cas, aquest deure de confidencialitat no minvarà de cap manera els drets que la llei reconeix als membres del Comitè d'Empresa en l'exercici de les funcions que els són pròpies.

ARTICLE 55è. SEGURETAT INFORMÀTICA

Les dades d'identificació d'usuari i la clau d'accés s'assignen individualment a cada usuari i són personals i intransferibles, i l'usuari és l'únic responsable de les conseqüències que puguin derivar-se del mal ús, la divulgació o la pèrdua d'aquestes dades. Cap persona aliena a l'empresa podrà tenir accés a les dades de caràcter personal ni a la xarxa informàtica d'Astilleros de Mallorca, S. A., sense l'aprovació del responsable informàtic.

DISPOSICIÓ FINAL

En tot allò que aquest Conveni no preveu, cal atènyer-se al que disposa l'Estatut dels Treballadors i altres disposicions laborals vigents en cada moment.

En prova de conformitat a tot el que antecedeix, ambdues parts signen el present Conveni Col·lectiu a Palma de Mallorca, el 20 de novembre de 2019.

Per l'Empresa

Pel Comitè d'Empreses

IPC 2018 1,2%

TABLA DE SALARIOS 2019

CATEGORÍA	ANTIGÜEDAD MENSUAL	SALARIO MENSUAL	PRIMA COMPETITIV	SALARIO ANUAL	PRIMA COMPETITIV	TOTAL ANUAL
ADMINISTRACIÓN						
Jefe/a 1ª	109,49	1.887,76	121,55	26.428,68	1.458,56	27.887,25
Jefe/a 2ª	96,91	1.670,84	107,68	23.391,79	1.292,12	24.683,91
Oficial/la 1ª	87,31	1.505,39	94,77	21.075,42	1.137,29	22.212,71
Oficial/la 2ª	83,15	1.433,59	91,62	20.070,28	1.099,48	21.169,76
TEC. TITULADOS						
Ingenieros/as	142,81	2.462,20	158,37	34.470,86	1.900,43	36.371,29
Peritos/as	129,88	2.239,39	144,07	31.351,41	1.728,79	33.080,20
TEC. OFICINAS						
Dibujante Proyectista - (Jf.2ª)	96,91	1.670,84	107,68	23.391,79	1.292,12	24.683,91
Dibujante Proyectista	109,49	1.887,76	121,55	26.428,68	1.458,56	27.887,25
TEC. TALLER						
Jefe/a Taller	124,22	2.141,65	128,40	29.983,04	1.540,82	31.523,86
Maestro/a Taller	113,91	1.964,01	117,84	27.496,15	1.414,03	28.910,18
Maestro/a 2ª	109,49	1.887,76	127,34	26.428,68	1.528,13	27.956,81
Patrón/a	113,91	1.964,01	117,84	27.496,15	1.414,03	28.910,18
Patrón/a embarc. Interior	98,60	1.699,93	189,65	23.799,02	2.275,77	26.074,78
OPERARIOS						



CATEGORÍA	ANTIGÜEDAD MENSUAL	SALARIO MENSUAL	PRIMA COMPETIV	SALARIO ANUAL	PRIMA COMPETIV	TOTAL ANUAL
Jefe/a Equipo	98,60	1.699,93	189,65	23.799,02	2.275,77	26.074,78
Oficial/la 1ª A	87,48	1.508,21	181,34	21.114,88	2.176,03	23.290,91
Oficial/la 1ª B	83,27	1.435,67	175,67	20.099,42	2.108,03	22.207,45
Oficial/la 1ª	79,04	1.362,68	170,02	19.077,54	2.040,21	21.117,75
Oficial/la 2ª A	76,35	1.316,44	166,28	18.430,21	1.995,39	20.425,60
Oficial/la 2ª	73,67	1.270,17	161,98	17.782,44	1.943,75	19.726,19
Oficial/la 3ª	70,75	1.219,79	157,46	17.077,12	1.889,56	18.966,68
Especialista	69,46	1.197,66	90,82	16.767,28	1.089,81	17.857,09
Ayudante de Taller	62,93	1.084,94	82,22	15.189,09	986,59	16.175,68
Aprendiz 4º	59,66	1.028,56	78,21	14.399,78	938,58	15.338,35
Aprendiz 3er	55,69	960,22	74,75	13.443,06	897,04	14.340,10
OTRAS						
Portero/a	67,97	1.171,89	74,01	16.406,47	888,09	17.294,56
Auxiliar	76,23	1.314,38	86,80	18.401,37	1.041,59	19.442,96
Ordenanza	67,97	1.171,89	74,01	16.406,47	888,09	17.294,56

