

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

ADMINISTRACIÓ DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA CONSELLERIA DE TREBALL, COMERÇ I INDÚSTRIA

11127 *Resolució del conseller Treball, Comerç i Indústria per la qual es disposa la inscripció i dipòsit en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears, i la publicació del Conveni col·lectiu de l'empresa Astilleros de Mallorca, SA (codi de conveni 07000042011981)*

Antecedents

1. El dia 21 de novembre de 2014, la representació de l'empresa Astilleros de Mallorca, SA i la del seu personal subscripiren el text del Conveni col·lectiu de treball.
2. El dia 11 de març de 2015, el senyor Diego Colón de Carvajal Gorosabel, en representació de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu, sol·licità el registre, el dipòsit i la publicació del Conveni col·lectiu 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 1/1995, de 24 de març.
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 60 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, modificada per la Llei 4/1999, de 13 de gener.

Per tot això, dict la següent

Resolució

1. Inscriure i dipositar el Conveni col·lectiu de Astilleros de Mallorca, SA en el Registre de Convenis Col·lectius de les Illes Balears.
2. Notificar aquesta Resolució a la Comissió Negociadora.
3. Ordenar la traducció del text a la llengua catalana i fer constar que la versió castellana 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, 18 d'abril de 2016

La directora general de Treball, Economia Social i Salut Laboral

Isabel Castro Fernández

Per delegació del conseller de Treball, Comerç i Indústria



(BOIB 105/2015)

**CONVENI COL·LECTIU
DE
ASTILLEROS DE MALLORCA, S.A.
DELS ANYS 2014 I 2015**

ARTICLE	ÍNDEX TÍTOL	PÀGINA
---------	----------------	--------

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

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

CAPÍTOL II. CONDICIONS ECONÒMIQUES

10è	SALARI BASE	8
11è	ANTIGUITAT	8
12è	COMPENSACIÓ I ABSORCIÓ	8
13è	PAGUES EXTRAORDINÀRIES	8-9



14è	PRIMA D'ASSISTÈNCIA	9
15è	PRIMA DE COMPETITIVITAT	10-11-12
16è	PLUS DE TRANSPORT	12
17è	PRIMA DE NAVEGACIÓ	12
18è	HORES EXTRAORDINÀRIES	13-14
19è	TREBALLS NOCTURNS	14
20è	TREBALL EN RÈGIM DE TORNS	14
21è	DESPLAÇAMENTS	15
22è	SORTIDES, VIATGES I DIETES	15
23è	CLÀUSULA DE REVISIÓ	15
24è	LIQUIDACIÓ I PAGAMENT DE SALARIS	16

CAPÍTOL III. CONDICIONS LABORALS

25è	JORNADA LABORAL	17
26è	JORNADA DE TREBALL	17-18
27è	VACANCES	18
28è	PERMISOS PER MATERNITAT I PATERNITAT	18
29è	LLICÈNCIES RETRIBUÏDES	18-19
30è	INCAPACITAT TEMPORAL	20
31è	EXCEDÈNCIES I PERMISOS NO RETRIBUÏTS	20
32è	JUBILACIÓ PARCIAL	20
33è	FONS SOCIAL	20



34è FORMACIÓ PROFESSIONAL 21

CAPÍTOL IV. SALUT LABORAL

35è REVISIÓ MÈDICA 22

36è EQUIPS DE PROTECCIÓ PERSONAL 22

37è TREBALLS PENOSOS 22

CAPÍTOL V. REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA DELS TREBALLADORS

38è COMITÈ D'EMPRESA 23

39è COMPETÈNCIES DEL COMITÈ D'EMPRESA 23-24

40è CAPACITAT I SIGIL PROFESSIONAL 24

41è GARANTIES 24

42è LOCALS I TAULÓ D'ANUNCIS 24

43è SECCIONS SINDICALS 24-25

44è ASSEMBLEES 25

45è QUOTES SINDICALS 25

CAPÍTOL V. RÈGIM INTERIOR

46è PARTICIPACIÓ EN LA GESTIÓ 26

47è ASCENSOS 26

48è EINES 26

49è PECES DE TREBALL 26

50è MOBILITAT FUNCIONAL 27

51è MODIFICACIONS SUBSTANCIALS DE LES CONDICIONS



	DE TREBALL	27
52è	MOBILITAT GEOGRÀFICA	27
53è	FALTES I SANCIONS	27-28-29
54è	ASSETJAMENT SEXUAL	29
55è	CONFIDENCIALITAT	29
56è	SEGURETAT INFORMÀTICA	29

PREÀMBUL

Reunits els representants de l'Empresa i del Comitè reconeixen que es fa imprescindible un millor aprofitament de la capacitat productiva de l'Empresa a fi d'assegurar-ne el seu futur com a tal, així com el dels seus treballadors i treballadores. Per aconseguir l'esmentat objectiu és necessari establir una àrea de convergència d'interessos que puguin motivar a totes les persones que la integren, perquè totes i cada una d'elles 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 treballadores en l'ordenació del treball i en els rendiments de l'Empresa, la millora de la seva qualitat de vida a través d'una retribució justa i la millora de les condicions en les quals es presta el treball.

Així doncs, atesa la voluntat d'ambdues parts d'aconseguir els objectius esmentats, se subscriu el Conveni Col·lectiu.

CAPÍTOL I. DISPOSICIONS GENERALS

ARTICLE 1r. PARTS QUE HO CONCERTEN

El present Conveni ha estat concertat per la Comissió Negociadora composta per:

PER L'EMPRESA

Sr. Diego Colón de Carvajal
Sr. Francisco Cremades Campoy
Sr. Antonio Moncada Ozonas
Sr. Michael Wagner
Sr. Fernando Alberich Sotomayor

PEL COMITÈ D'EMPRESA



Sr. Cristóbal Ramis Trujillo
Sr. Ignacio Vico Aparicio
Sr. Óscar Acebal Vega
Sr. Juan A. Del Viejo Marroquín
Sr. Gabriel Cunill Sabater

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 treballadores d'Astilleros de Mallorca, S.A.

ARTICLE 3r. ÀMBITS D'APLICACIÓ

El present Conveni s'aplicarà a l'Empresa dedicada a la reparació de vaixells denominada **ASTILLEROS DE MALLORCA, S.A.** i a la totalitat dels treballadors i treballadores (fixos o eventuais, o amb d'altres tipus de contracte) dels seus centres de treball, situats a Palma de Mallorca, carrer Contramoll Mollet núm. 11, i en les instal·lacions del Moll Vell, així com en els demés centres de treball que aquesta pogués establir a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

La vigència del Conveni serà anual.

ARTICLE 4t. DENUNCIA REVISIÓ I PRÒRROGA

La denúncia del present conveni es farà pel corresponent conducte i formes legals, amb una antelació mínima de tres mesos respecte a la data d'acabament.

Complit el requisit esmentat i vençut el termini del conveni, la Comissió Paritària decidirà si es prorroga el present conveni (arribat el cas es podran adoptar acords parcials per a la modificació d'algun o alguns dels seus continguts prorrogats a fi d'adaptar-los a les condicions en les quals, després de l'acabament de la vigència pactada, es desenvolupi l'activitat en el sector o en l'Empresa. Aquests acords tindran la vigència que les parts determinin) o bé s'estableix un nou conveni.

La durada de les negociacions per al nou conveni serà l'establerta per la llei laboral vigent en aquell moment. Durant aquest període es continuarà aplicant en totes les seves clàusules (excepte la relativa a salaris i calendari) el Conveni present.

ARTICLE 5è. COMISSIÓ PARITÀRIA

La Comissió Paritària del conveni serà l'òrgan d'interpretació, conciliació, arbitratge i vigilància del seu compliment. Es compondrà de sis vocals, tres per part de l'Empresa i tres per part del Comitè. S'elegirà entre els vocals un president i un secretari.

La Comissió estarà composta per:

President	Sr. Diego Colon de Carvajal
Secretari	Sr. Oscar Acebal Vega
Vocal	Sr. Antonio Moncada Ozonas

Vocal	Sr. Ignacio Vico Aparicio
Vocal	Sr. Michael Wagner
Vocal	Sr. Cristóbal Ramis Trujillo

La Comissió es reunirà a instàncies 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 acords adoptats (per majoria simple) en un termini màxim de cinc dies tindran caràcter vinculant per a les parts i serà suficient la firma de l'acord per la Comissió. Serà necessari el seu dictamen previ a qualsevol acció judicial que puguin exercir les parts.

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

Per solucionar les discrepàncies que puguin sorgir per la inaplicació de les condicions de treball a què es refereix l'article 82.3 ET, la instància a la qual s'haurà d'acudir serà la Comissió Paritària del Conveni. En cas de persistir les discrepàncies s'acudirà al Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears.

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 qualssevol altres que afectin als treballadors, treballadores i Empresa inclosa en el seu àmbit d'aplicació, se sotmetran a la intervenció del Tribunal d'Arbitratge i Mediació de les Illes Balears en la seva fase de mediació.

En cas de no arribar a un acord en la fase de mediació en futures negociacions del Conveni Col·lectiu d'Empresa, les parts manifesten la seva submissió obligatòria i expressa al procediment arbitral de dret o equitat de l'esmentat tribunal.

ARTICLE 7è. VIGÈNCIA

La vigència d'aquest Conveni serà des de l'1 de gener del 2.014 al 31 de desembre del 2.015.

Sense perjudici de l'anterior, quan es presentin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, per acord de la Comissió paritària, es podrà procedir previ desenvolupament d'un període de consultes, d'acord amb la legislació vigent, a inaplicar en l'Empresa les condicions de treball previstes al present Conveni i que afectin a les següents matèries:

- Jornada de treball.
- Horari i distribució del temps de treball.
- Règim de treball a torns.
- Sistema de remuneració i quantia salarial.
- Sistema de treball i rendiment.
- Funcions, quan excedeixin dels límits que per a la mobilitat funcional preveu l'Estatut dels Treballadors.
- Millores voluntàries de l'acció protectora de la Seguretat Social.

Tot aquest procés es realitzarà d'acord amb la legislació vigent i una vegada finalitzat amb la inaplicació de condicions de treball haurà de ser comunicat a l'autoritat laboral.

ARTICLE 8è. VINCULACIÓ A LA TOTALITAT



En el cas que per qualsevol causa no poguessin aplicar-se en la pràctica algunes de les condicions pactades en el Conveni, aquest s'haurà de reconsiderar en la seva totalitat.

ARTICLE 9è. CLÀUSULA DEROGATÒRIA

El present Conveni deroga allò pactat en convenis anteriors.

CAPÍTOL II. CONDICIONS ECONÒMIQUES

ARTICLE 10è. SALARI BASE

ANY 2014

S'aplica la mateixa taula salarial establerta per a l'any 2013.

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

ANY 2015

S'aplicarà una pujada de l'1,5% en tots els conceptes.

El quadre de salaris es mostra a l'Annex 1 B. Es percebrà en cada un 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'abonarà per quinquennis, cada un dels dotze mesos de l'any i en les pagues extraordinàries.

El dret a quinquenni comença al mes següent d'haver complit els cinc anys d'antiguitat.

Els treballadors i treballadores que compleixin 25 anys d'antiguitat en l'Empresa percebran una paga d'1.766,63€ l'any 2014 i 1.793,13€ l'any 2015, en reconeixement a la seva tasca.

ARTICLE 12è. COMPENSACIÓ I ABSORCIÓ

S'entendran compensats i absorbits tots els emoluments que es venien percebent, a excepció de les "Retribucions Voluntàries" que l'Empresa ve abonant a títol personal i que s'incrementaran en el mateix percentatge que els salaris.

En les esmentades "Retribucions Voluntàries" es tenen en compte el lloc de treball i les funcions que exerceix el treballador i/o treballadora, valorant-ne la responsabilitat, dedicació, preparació i qualitat en el treball.

ARTICLE 13è. PAGUES EXTRAORDINÀRIES

Es percebran dues pagues extraordinàries, una el juliol i una altra el desembre. Cada paga es compondrà de: salari base, antiguitat, i retribució voluntària en el seu cas.

El càlcul de les pagues extraordinàries es farà en proporció amb el temps de servei en l'Empresa, per al cas d'ingrés o cessament del treballador o treballadora durant l'any.

S'estableix també una paga extraordinària de beneficis que s'abonarà el mes de gener de l'any següent. La seva quantia serà del 5,00% 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 beneficis).

Aquesta quantitat es multiplicarà per un coeficient K que serà funció de les hores reals de presència a la Drassana segons la següent formula:

$$K = K1 \times K2$$

Essent:

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 21 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 07 a 09 hores de faltes injustificades..... 0,7

De 04 a 06 hores de faltes injustificades..... 0,8

De 01 a 03 hores de faltes injustificades..... 0,9

1. hores de faltes injustificades..... 1,0

ARTICLE 14è. PRIMA D'ASSISTÈNCIA



ANY 2014

Es continua amb l'incentiu per millorar la productivitat mitjançant la reducció de l'absentisme, consistent en una prima d'assistència mensual per a tots els treballadors i treballadores. La seva quantia està indicada en l'Annex 1.

La prima d'assistència es perdrà per les causes i en les quanties següents:

Per falta injustificada d'1 dia al mesdescompte del 100%

Si la falta injustificada és menor de 8 hores el descompte es farà proporcional:

Per falta justificada d'1 dia al mes..... descompte del 5%
Per falta justificada de 2 dies al mes..... descompte del 10%
Per falta justificada de 3 dies al mes..... descompte del 20%
Per falta justificada de 4 dies al mes..... descompte del 30%
Per falta justificada de 5 dies al mes..... descompte del 40%
Per falta justificada de 6 dies al mes..... descompte del 50%
Per falta justificada de 7 dies al mes..... descompte del 60%
Per falta justificada de 8 dies al mes..... descompte del 70%
Per falta justificada de 9 dies al mes..... descompte del 80%
Per falta justificada de 10 dies al mes..... descompte del 100%

No es computaran com a faltes d'assistència les produïdes per accident laboral i pels permisos per maternitat, paternitat, lactància i aquells permisos retribuïts inclosos en el paràgraf 1 de l'article 29. Tampoc no es computaran com a faltes aquelles absències degudes al descans de les hores compensades.

En el cas de què una falta justificada estigui compresa entre dos mesos, els dies del segon mes començaran a comptar a partir del nombre de dies de baixa en el mes anterior amb el límit de deu dies (per exemple, cinc dies en un mes i sis el següent: no es comptabilitzaran aquests primers cinc dies d'aquest segon mes).

ANY 2015

Se suprimeix la prima d'assistència que passa a integrar-se en la prima de competitivitat (article 15).

ARTICLE 15è. PRIMA DE COMPETITIVITAT

ANY 2014

S'estableix aquesta prima com un incentiu per millorar la competitivitat. Tindrà caràcter mensual per a tots els treballadors i treballadores. La seva quantia està indicada en l'Annex 1r i serà multiplicada per un coeficient W que tindrà en compte els següents conceptes:

a) ORDRE I NETEJA EN EL TREBALL



L'eficiència, la productivitat, i sobretot la imatge davant del client estan altament relacionades amb la neteja i l'ordre en el treball, no només els realitzats en els mateixos vaixells, sinó també en els tallers, els bancs de treball i altres espais de la drassana.

b) EFECTIVITAT I PRODUCTIVITAT

La realització dels treballs en el temps requerit, utilitzant el nombre d'hores adequat i el material necessari, són una part important de la lluita per la competitivitat.

c) QUALITAT I GARANTIA

Un treball realitzat amb qualitat té com a conseqüència no només la satisfacció del client sinó que, a més, redueix les possibilitats de futures fallades i, per tant, els costos indesitjats de garanties.

d) SEGURETAT

Es tracta de l'acompliment de les normes de seguretat personal i de treball per tal d'evitar accidents personals i a la propietat de clients i de la drassana.

e) CURSOS DE FORMACIÓ

Dins un mercat cada vegada més competitiu la capacitat tècnica és una de les claus diferencials que milloren la competitivitat. És d'interès, tant de l'Empresa com dels mateixos treballadors i treballadores, les millores formatives relatives a l'especialitat pròpia del treballador i treballadora i de la seva polivalència. Es valorarà tant l'assistència a cursos com les millores formatives que se'n derivin.

ORDRE I NETEJA EN EL TREBALL	
EFECTIVITAT I PRODUCTIVITAT	
QUALITAT I GARANTIA	
SEGURETAT	
CURSOS DE FORMACIÓ	
TOTAL	
COEFICIENT (TOTAL/5)	

La valoració de 0 a 4 serà realitzada pels responsables de cada àrea i serà revisada per la Comissió Paritària.

W

Coefficient 0	W	0,00
Coefficient 1	W	0,50
Coefficient 2	W	1,00
Coefficient 3	W	1,10
Coefficient 4	W	1,20

Els valors intermedis es prorratejaran.

Aquesta avaluació s'efectuarà trimestralment.

ANY 2015

S'estableix aquesta prima com un incentiu per millorar la competitivitat. Tindrà caràcter mensual per a tots els treballadors i treballadores. La seva quantia, indicada a l'Annex 1r, serà multiplicada per

un coeficient W que tindrà en compte els següents conceptes:

a) ORDRE I NETEJA EN EL TREBALL

L'eficiència, la productivitat, i sobretot la imatge davant el client, estan altament relacionades amb la neteja i l'ordre en el treball, no només en els mateixos vaixells sinó també en els tallers, en els bancs de treball i en altres espais de la drassana.

b) EFECTIVITAT I PRODUCTIVITAT

La realització dels treballs en el temps requerit, emprant el nombre d'hores adequat i el material necessari són una part important de la lluita per la competitivitat.

c) QUALITAT I GARANTIA

Un treball realitzat amb qualitat té com a conseqüència no només la satisfacció del client sinó que, a més, redueix les possibilitats de futures fallades i, per tant, de costos indesitjats de garanties.

d) SEGURETAT

Es tracta de l'acompliment de les normes de seguretat personal i de treball per tal d'evitar accidents personals i a la propietat de clients i drassana.

e) CURSOS DE FORMACIÓ

Dins d'un mercat cada vegada més competitiu la capacitació tècnica és una de les claus diferencials que milloren la competitivitat. És d'interès, tant de l'Empresa com dels mateixos treballadors i treballadores, abordar les millores formatives relatives a l'especialitat pròpia del treballador i treballadora i de la seva polivalència. Es valorarà tant l'assistència a cursos com les millores formatives que se'n derivin.

f) ASSISTÈNCIA

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

Es valoraran segons el següent quadre:

ORDRE I NETEJA EN EL TREBALL	
EFECTIVITAT I PRODUCTIVITAT	
QUALITAT I GARANTIA	
SEGURETAT	
CURSOS DE FORMACIÓ	
TOTAL	
COEFICIENT (TOTAL/5)	

La valoració de 0 a 4, serà realitzada pels responsables de cada àrea, excepte l'assistència que s'avaluarà segons la següent taula:

Per falta injustificada d'1 dia al mes.....Valoració 0

Per falta justificada de 0 dies al mes..... Valoració 10
Per falta justificada d'1 dia al mes..... Valoració 9
Per falta justificada de 2 dies al mes..... Valoració 8
Per falta justificada de 3 dies al mes..... Valoració 7
Per falta justificada de 4 dies al mes..... Valoració 6
Per falta justificada de 5 dies al mes..... Valoració 5
Per falta justificada de 6 dies al mes..... Valoració 4
Per falta justificada de 7 dies al mes..... Valoració 3
Per falta justificada de 8 dies al mes..... Valoració 2
Per falta justificada de 9 dies al mes..... Valoració 1
Per falta justificada de 9 dies al mes..... Valoració 0

No es computaran com a faltes d'assistència les produïdes per accident laboral i pels permisos per maternitat, paternitat, lactància i aquells permisos retribuïts inclosos en el paràgraf 1 de l'article 29.
Tampoc no es computaran com a faltes aquelles absències degudes al descans de les hores compensades.

Els valors de W en funció del coeficient resultant seran:

Coeficient 0	W	0,00
Coeficient 1	W	0,50
Coeficient 2	W	1,00
Coeficient 3	W	1,07
Coeficient 4	W	1,14
Coeficient 5	W	1,20

Els valors intermedis es prorratejaran.

Aquesta avaluació s'efectuarà trimestralment i es lliurarà a cada treballador el seu corresponent informe.

ARTICLE 16è. PLUS DE TRANSPORT

ANY 2014

S'estableix un plus de transport, que es cobrarà mensualment.

La seva quantia serà de 608,43 euros anuals. La no assistència al treball comportarà la pèrdua d'aquest plus en quantitat proporcional als dies de no assistència, excepte dels corresponents al període de vacances.

ANY 2015

S'elimina i el seu import passa a incrementar la prima de competitivitat.

ARTICLE 17è. PRIMA DE NAVEGACIÓ

S'estableix una prima de navegació que afectarà a les hores realitzades en proves de navegació fora de port. Les esmentades hores tindran una prima del 20% sobre l'hora professional.

ARTICLE 18è. HORES EXTRAORDINÀRIES

Tindran 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 24.

La prestació de treball en hores extraordinàries serà voluntària, tret d'aquelles que fos precis realitzar 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, tret del cas que per alguna causa justificada (de les indicades a l'article 29) el treballador/a no pugui realitzar-les.

Les hores extraordinàries seran compensades per temps equivalents de descans retribuït, tret de les que fos precis realitzar per allò indicat en el paràgraf anterior.

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

-Maniobres de vaixells, varadors.

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

L'Empresa informará el Comitè d'Empresa sobre el nombre d'hores extraordinàries realitzades per cada treballador i/o treballadora.

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

Les realitzades fins a les 22 hores	75% sobre l'hora professional
Les realitzades els dissabtes	100% 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 realitzarà mitjançant l'operació de dividir les meritacions que percep el treballador i/o treballadora durant l'any (corresponents al salari base, antiguitat, retribució voluntària i pagues extres) per les hores indicades en l'article 25 (1749). El resultat serà la base a la qual s'aplicarà el recàrrec esmentat.

El descans corresponent a les hores extraordinàries que es compensin es prendrà 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 següent taula:

ANY 2014

Categoria	Dilluns a Divendres	Dissabtes i dies festius
Cap de 1a	14,26 €	17,70 €
Cap de 2a	12,82 €	15,88 €
Oficial de 1a	11,51 €	14,18 €
Oficial de 2a	10,97 €	13,51 €
Auxiliar	10,32 €	12,65 €
Ordenança	9,41 €	11,49 €
Porter/a	9,41 €	11,49 €
Patró	14,95 €	18,54 €
Cap Taller	16,13 €	20,01 €
Mestre/a taller	14,95 €	18,54 €
Mestre/a 2a	14,43 €	17,91 €
Cap d'equip	13,21 €	16,31 €
Oficial 1a A	11,53 €	14,22 €
Oficial 1a B	11,08 €	13,65 €
Oficial 1a	10,63 €	13,05 €
Oficial 2a A	10,33 €	12,69 €
Oficial 2a	10,04 €	12,28 €
Oficial 3a	9,70 €	11,89 €
Especialista	9,27 €	11,84 €
Ajudant de taller	8,62 €	11,00 €
Aprenent 4t	7,96 €	10,17 €

Aquest plus es rebrà sempre que el treballador no cobri una retribució voluntària que inclogui la realització d'hores extraordinàries.

ANY 2015

Categoria	Dilluns a Divendres	Dissabtes i dies festius
Cap de 1a	14,47 €	17,96 €
Cap de 2a	13,01 €	16,12 €
Oficial de 1a	11,68 €	14,39 €
Oficial de 2a	11,14 €	13,71 €
Auxiliar	10,48 €	12,83 €
Ordenança	9,55 €	11,66 €
Porter/a	9,55 €	11,66 €
Patró	15,17 €	18,81 €
Cap Taller	16,38 €	20,31 €



Mestre/a taller	15,17 €	18,81 €
Mestre/a 2a	14,65 €	18,18 €
Cap d'equip	13,41 €	16,55 €
Oficial 1a A	11,70 €	14,43 €
Oficial 1a B	11,25 €	13,85 €
Oficial 1a	10,79 €	13,25 €
Oficial 2a A	10,49 €	12,88 €
Oficial 2a	10,19 €	12,46 €
Oficial 3a	9,85 €	12,07 €
Especialista	9,41 €	12,02 €
Ajudant de taller	8,75 €	11,17 €
Aprenent 4t	8,08 €	10,32 €

Aquest plus es rebrà sempre que el treballador no cobri una retribució voluntària que inclogui la realització d'hores extraordinàries.

ARTICLE 19è. TREBALLS NOCTURNS

Es considera treball nocturn el realitzat entre les deu de la nit i les sis del dematí.

El treball nocturn tindrà una retribució específica del 25% del salari base. Aquesta norma no s'aplicarà a les hores extraordinàries ni a aquells treballadors i/o treballadores el salari de les quals s'hagi establert atenent que el seu treball sigui nocturn per la seva pròpia naturalesa.

ARTICLE 20è. 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 i quan es realitzin en les condicions que s'indiquen a continuació:

1. Els torns seran rotatoris dins del que permet la situació actual de la plantilla.
2. S'haurà d'avisar prèviament el Comitè d'Empresa dels canvis de torn en cada cas.
3. Els treballadors i/o treballadores afectats pel canvi d'horari, en treballar en règim de torns, obtindran una compensació equivalent al 20% del salari base.
4. L'horari en règim de torns serà de 6 a 14 hores i de 14 a 22 hores.

ARTICLE 21è. DESPLAÇAMENTS

Per als desplaçaments en automòbil propi al servei de l'Empresa s'abonaran les següents quantitats per quilòmetre:

ANY 2014.....0,412 euros per quilòmetre (amb un mínim de 5 euros)

ANY 2015.....0,418 euros per quilòmetre (amb un mínim de 5 euros)

No tindran caràcter de desplaçament els trasllats entre la factoria de Contramoll Mollet i els tallers de STP.

Els informes de desplaçament seran confirmats pel cap immediatament superior.

En cas de no haver-hi acord, l'Empresa haurà de proporcionar mitjans de transport.

ARTICLE 22è. SORTIDES, VIATGES I DIETES

Tots els que per necessitat de la indústria i per ordre de l'Empresa hagin d'efectuar viatges o desplaçaments a poblacions diferents a on radiqui l'Empresa o taller, se'ls abonaran en concepte de dieta (sense incloure costos de desplaçaments i allotjaments) les següents quantitats:

MITJA DIETA 2014.....	35,17 €
DIETA COMPLETA 2014.....	70,35 €
MITJA DIETA 2015.....	35,70 €
DIETA COMPLETA 2015.....	71,40 €

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

Si els treballs s'efectuen de manera que el treballador/a només hagi de realitzar fora del lloc habitual la menjada del migdia percebrà mitja dieta.

Si per raons no imputables al treballador/a les despeses de l'esmentada dieta fossin superiors i prèvia justificació se li abonarà la diferència entre despeses i dietes.

Els viatges d'anada i tornada, l'allotjament i els desplaçaments en la població on calgui realitzar el treball seran per 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 una distància que excedeixi de tres quilòmetres de la localitat on està ubicat el centre de treball.

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

- Hores consumides en viatges, desplaçaments i esperes: hora normal de treball (6, 8 o 9 hores de jornada equivalent). Si fossin realitzades en dissabte, diumenge o dia festiu tindran consideració d'hores extraordinàries.
- Hores de treball efectiu: hora normal de treball amb un plus del 20%. Les hores que superin la jornada normal o es realitzin en dissabte, diumenge o dia festiu tindran consideració d'hores extraordinàries.

Quan es tracti de desplaçaments de llarga durada, considerats com a tals els de durada igual o superior a tres mesos, podrà reduir-se en un 33% l'import de la dieta. L'Empresa facilitarà setmanalment avançaments a compte de les dietes. Aquests avançaments quedaran condicionats al temps de durada real del desplaçament.

ARTICLE 23è. CLÀUSULA DE REVISIÓ

Si l'Índex de Preus al Consum (IPC) de l'any 2015 se situés per sobre de l'1,5% es revisaran els salaris d'aquell any en el percentatge que excedeixi de la xifra citada com a referència (1,5%). Aquesta

revisió s'abonarà en una sola paga durant el primer trimestre de 2.016. L'índex de referència serà el nacional excepte en el cas que l'IPC de les Illes Balears resultàs superior, en aquest cas es considerarà aquest últim.

ARTICLE 24è. LIQUIDACIÓ I PAGAMENT DE SALARIS

La liquidació i pagament de salaris es realitzarà mitjançant ingrés en comptes bancaris i es farà efectiu mensualment el dia 30. En el cas que aquell dia sigui festiu o no feiner s'avançarà l'ingrés al banc, de manera que pugui ser efectiu el dia anterior. A efectes de nòmina el mes laboral serà el comprès entre els dies 25 de dos mesos consecutius.

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

- Juliol: abans del dia 15 de l'esmentat mes.
- Nadal: abans del dia 15 de desembre.
- Beneficis: el mes de gener de l'any següent.

La prima d'assistència i/o competitivitat corresponent a cada mes natural s'abonarà amb la liquidació mensual.

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

CAPÍTOL III. CONDICIONS LABORALS

ARTICLE 25è. JORNADA LABORAL

La jornada laboral durant els anys 2014 i 2015 serà de 1.749 hores anuals.

ARTICLE 26è. JORNADA DE TREBALL

ANY 2014

L'horari de treball serà el següent (veure calendari en l'Annex 2 A):

	Del 7 de gener al 28 de febrer	De l'1 de març al 8 de juny	Del 9 de juny al 21 de setembre	Del 22 al 30 de setembre	De l'1 al 31 d'octubre	De l'1 de novembre al 31 de desembre
Matí	8.00 a 13.00 h	8.00 a 13.00 h	8.00 a 14.00 h	8.00 a 13.00 h	8.00 a 13.00 h	8.00 a 13.00 h
Horabaixa	14.00 a 17.00 h	14.00 a 18.00 h		14.00 a 17.00 h	14.00 a 18.00 h	14.00 a 17.00 h

Els dies 16 d'abril, 31 de juliol i 19 de desembre la jornada serà de 8.00 a 13.00 hores.

Els porters tindran durant tot l'any el següent horari:

- Matí: de 7.30 a 15.30 hores.

- Horabaixa: de 15.30 a 23.30 hores.

ANY 2015

L'horari de treball serà el següent (veure calendari en l'Annex 2B):

	Del 7 de gener al 28 de febrer	De l'1 de març al 8 de juny	del 9 de juny al 21 de setembre	del 22 al 30 de setembre	De l'1 al 31 d'octubre	De l'1 de novembre al 31 de desembre
Matí	8.00 a 13.00 h	8.00 a 13.00 h	8.00 a 14.00 h	8.00 a 13.00 h	8.00 a 13.00 h	8.00 a 13.00 h
Horabaixa	14.00 a 17.00 h	14.00 a 18.00 h		14.00 a 17.00 h	14.00 a 18.00 h	14.00 a 17.00 h

Els dies 1 d'abril i 31 de juliol la jornada serà de 8.00 a 13.00 hores.

Els porters tindran durant tot l'any el següent horari:

- Matí: de 7.30 a 15.30 hores.

- Horabaixa: de 15.30 a 23.30 hores.

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

S'estableix un temps fix per a entrepà durant la jornada del matí, amb una durada de 15 minuts, entre les 09.30 i les 09.45 hores.

En el cas que, per necessitats de treball en realitzar-ne una aturada, la jornada del matí finalitzi més tard de l'hora indicada, les hores que es realitzin a partir de les 13.00/14.00 hores seran considerades com a extraordinàries (compensades), s'atorgarà una hora per al dinar (també amb consideració d'extraordinària –compensada–) i després, en el seu cas, es reprendrà la jornada fins complir l'horari establert.

ARTICLE 27è. VACANCES

El període de vacances anuals retribuïdes serà de 31 dies naturals no substituïbles, ni parcial ni totalment per compensacions econòmiques. El seu període anual de gaudi estarà comprès entre el 9 de juny i el 21 de setembre de 2014 i entre el 15 de juny i 18 de setembre de 2015. En el cas que un treballador/a sol·liciti gaudir les vacances fora d'aquest període la seva durada serà la corresponent a les hores laborables del mes d'agost. Es procurarà que les vacances que es gaudeixin fora del mes d'agost comencin el mateix dia de la setmana que l'1 d'agost.

Durant l'any 2014 els dies 2 i 3 de gener, 22, 23, 24, 29, 30 i 31 de desembre seran no laborables.

Durant l'any 2015 els dies 2 i 5 de gener, 23, 24, 28, 29, 30 i 31 de desembre seran no laborables.

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

Si les necessitats de producció requerissin la realització de determinats treballs en el seu període de gaudi es comunicarà al personal necessari aquest canvi amb dos mesos d'antelació com a mínim.

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

En cas d'ingrés o cessament del treballador durant l'any es prorratejaran proporcionalment al temps de servei en l'Empresa.

ARTICLE 28è. PERMISOS PER PATERNITAT I MATERNITAT

a) Permisos per maternitat: La seva durada serà la indicada per la legislació vigent.

b) Permisos per paternitat: La seva durada serà la indicada per la legislació vigent.

ARTICLE 29è. LLICÈNCIES RETRIBUÏDES

El treballador/treballadora, previ avís i justificació davant del Departament de Personal, podrà absentar-se del treball amb dret a remuneració per algun dels motius i pel temps següent:

1)

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) 3 dies naturals per mort o malaltia greu amb hospitalització de familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat que convisquin amb el treballador.

e) 2 dies naturals per mort o malaltia greu amb hospitalització de familiars fins a segon grau de consanguinitat.

Quan per motiu de malaltia o hospitalització d'un familiar el treballador/a hagi d'atendre'l 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 al compliment d'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, s'estarà al 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 podrà passar al treballador afectat a la situació d'excedència regulada a l'Estatut dels Treballadors.

En el supòsit que el treballador, per compliment del deure o acompliment del càrrec, percebi una indemnització, es descomptarà el seu import del salari al qual tingui dret en 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 realitzar dins de la jornada de treball.

k) Pel temps necessari en els casos d'assistència del treballador/a a consulta mèdica, quan en coincidir l'horari de consulta amb el de treball, es prescriui l'esmentada consulta pel facultatiu de



medicina general, en haver de presentar prèviament el treballador/a a l'Empresa el volant justificatiu de la referida prescripció mèdica. En la resta de 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.

2) D'altres

a) Les treballadores, per lactància d'un fill menor de nou mesos, tindran dret a una hora d'absència del treball, que podran dividir en dues fraccions. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part múltiple.

La dona, per voluntat pròpia, podrà substituir aquest dret per una reducció de la seva jornada en mitja hora amb la mateixa finalitat i acumular-lo en jornades completes en els termes previstos en la negociació col·lectiva o en l'acord al qual arribi amb l'empresari respectant, en el seu cas, allò establert en aquella.

Aquest permís podrà ser gaudit indistintament per la mare o el pare en cas que ambdós treballin.

b) En els casos de naixements de fills prematurs o que, per qualsevol causa, hagin de romandre hospitalitzats a continuació del part, la mare o el pare tindran dret a absentar-se del treball durant una hora. Així mateix, tindran dret a reduir la seva 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 la seva cura directa algun menor de vuit anys o una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial, que no exerceixi una activitat retribuïda, tindrà 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 seva durada.

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

La reducció de jornada contemplada en el present apartat constitueix un dret individual dels treballadors, homes o dones. No obstant això, si dos o més treballadors de la mateixa Empresa generessin aquest dret pel mateix subjecte causant, l'empresari podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'Empresa.

La treballadora víctima de violència de gènere tindrà dret, per fer efectiva la seva protecció o el seu 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 formes d'ordenació del temps de treball que s'utilitzin en l'Empresa.

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

ARTICLE 30è. INCAPACITAT TEMPORAL

L'Empresa abonarà els seus treballadors homes o dones en situació d'IT la diferència entre el 100% del seu salari habitual (sou base, més antiguitat, més retribució voluntària) i el que el treballador percebi en concepte de prestacions per part de l'assegurança d'accidents i/o assegurança de malaltia.

En tots els casos, la diferència corresponent al salari mensual (incloent-hi la part corresponent a la prima d'assistència) s'abonarà quan es pagui aquest, i la diferència corresponent a les pagues extraordinàries quan es facin efectives.

Aquests ajuts complementaris seran revisats anualment en funció dels índexs d'absentisme per malaltia i accidents.

ARTICLE 31è. EXCEDÈNCIES I PERMISOS NO RETRIBUÏTS

a. Excedències

Segons allò disposat en l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors.

b. Permisos no retribuïts

b1) Tots els treballadors/es podran sol·licitar un permís no retribuït per un període superior a tres mesos i inferior a sis per a la preparació d'oposicions o cursos d'ingrés en centres oficials o semblants. Els esmentats permisos s'estudiaran individualment, elevant una proposta a Comissió Paritària que en el termini de cinc dies feiners haurà de resoldre.

b2) Todos els treballadors/es podran sol·licitar un 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 del DNI, declaració de la Renda, visites a notaries, registres, etc.). Els esmentats permisos s'estudiaran individualment en el Departament de Personal.

ARTICLE 32è. JUBILACIÓ PARCIAL

A l'empara de la legislació vigent se li reconeix als treballadors/es el dret subjectiu de sol·licitar de l'Empresa la jubilació parcial i la reducció de jornada en el límit màxim legalment previst, quan es donin els requisits legalment establerts i en especial el de l'edat que no podrà ser inferior al que s'estableix per llei en cada moment.

La sol·licitud s'haurà de remetre a l'Empresa amb una antelació mínima de tres mesos a la data prevista de la jubilació parcial. L'Empresa estudiarà la sol·licitud de bona fe amb la vista posada en un acord amb la part sol·licitadora, aplicant el principi d'igualtat entre treballadors eventuais i indefinits i, en tot cas, donarà resposta en un termini màxim de trenta dies. En els casos de discrepància entre les parts es remetrà la qüestió a la Comissió Paritària, que resoldrà en l'àmbit de les seves funcions i en un termini màxim de trenta dies.

ARTICLE 33è. FONS SOCIAL

L'Empresa contribuirà amb un màxim de mil vuit-cents euros anuals al Fons Social, sempre que la quantia del mateix no superi els vint-i-quatre mil euros. Aquesta quantitat provindrà de les primes de competitivitat que s'hagin deixat de percebre per part dels treballadors. Una vegada deduïda aquesta quantitat, i en cas de quedar romanent la seva utilització, serà decidida de comú acord entre Empresa i Comitè.

ARTICLE 34è. FORMACIÓ PROFESSIONAL

L'Empresa elaborarà un Pla de Formació que respondrà a les necessitats d'adaptació al lloc de treball, adequació a les innovacions tecnològiques i potenciació de la qualificació professional del treballador, possibilitant l'ampliació dels seus coneixements tècnics, habilitats i destresa, tot això encaminat a la millora dels nivells de productivitat i compliment tant del treballador com de l'Empresa. L'Empresa mantindrà informat el Comitè d'Empresa sobre el Pla de Formació.

Els objectius del pla de formació seran:

- 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 en la qualitat en totes les actuacions de l'Empresa.
- Implementació de la política de prevenció de riscos laborals.

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 eficaçment al desenvolupament professional de les persones pel que fa a augmentar la rendibilitat de l'Empresa i mantenir un alt nivell de coneixements.
 - La formació és un medi per aconseguir els objectius de l'Empresa, mai un fi en sí mateix.

Les accions formatives podran realitzar-se tant dins com fora de la jornada laboral. Totes les accions formatives desenvolupades durant la jornada de treball seran obligatòries. Sempre que les circumstàncies ho permetin s'admetrà la participació en les accions formatives d'altres treballadors interessats que no estiguin entre els destinataris de l'acció formativa.

La remuneració de les hores emprades en aquests cursos serà:

1) CURSOS REALITZATS EN L'EMPRESA

Cursos realitzats en la seva totalitat en hores de treball:

El seu cost serà a càrrec de l'Empresa.

Cursos realitzats 50% en hores de treball.

El 50% realitzat en hores de treball serà a càrrec de l'Empresa.

50% fora horari de treball.

50% a càrrec del treballador/a (es consideraran hores extres) i la resta un 50% a càrrec de l'Empresa.

Cursos realitzats en la seva totalitat fora de l'horari de treball.

El 50% a càrrec de l'Empresa i el 50% a càrrec del treballador/a (es consideraran hores extres).



2) CURSOS REALITZATS FORA DE L'EMPRESA

L'Empresa pagarà el cost dels cursos i les hores emprades (fora de l'horari de treball) seran a càrrec del treballador, tret d'aquells cursos que siguin exigits per l'Empresa i es considerin d'obligat compliment.

L'Empresa, en cas de noves contractacions, donarà preferència al CONTRACTE PER A LA FORMACIÓ I L'APRENENTATGE, que tindrà 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 es regirà pel disposat per la legislació laboral vigent en aquell moment.

CAPÍTOL IV. SALUT LABORAL

ARTICLE 35è. REVISIÓ MÈDICA

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

ARTICLE 36è. EQUIPS DE PROTECCIÓ PERSONAL

L'Empresa lliurarà als seus treballadors i treballadores totes les peces de roba necessàries per a la seva protecció personal d'acord amb el Pla d'Avaluació de riscos en vigor com casc, guants, botes, ulleres de protecció, etc.

Es podrà sol·licitar un major nombre de peces de protecció en cas que el desgast sigui superior al normal i es demanarà al cap immediat, lliurant la peça a substituir. La reposició de peces de protecció en les quals sigui evident la manca de cura del treballador podrà ser descomptada dels seus havers.

És obligació dels treballadors utilitzar les peces de protecció i elements de seguretat que l'Empresa posi a la seva disposició. Aquests seran responsables de les esmentades peces i elements de seguretat al seu càrrec.

ARTICLE 37è. TREBALLS PENOSOS

Es tractaran d'eliminar les causes que els generen. Si tot i així fossin inevitables els comandaments, cadascú en l'àmbit de les seves competències, hauran de suspendre aquells treballs que impliquin un imminent perill d'accident; així mateix, hauran d'instruir els seus treballadors, homes i dones, sobre els riscos inherents a l'execució d'aquests treballs. El Comitè de Seguretat i Salut tindrà les competències que en aquesta matèria li atorga l'Estatut dels Treballadors i la Llei de Prevenció de Riscos Laborals.

Com a compensació al caràcter penós de determinats treballs s'estableix un plus que indicarà el % d'hores penoses realitzades en el mes. Els Caps de Taller mensualment lliuraran al Departament d'Administració la relació dels treballadors en cada una 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 tindran un plus del 20% sobre el salari base.

CAPITUL V. REPRESENTACIÓ COL·LECTIVA DELS TREBALLADORS

L'Empresa respectarà el dret dels treballadors i treballadores a sindicar-se lliurement.

No se subjectarà l'ocupació d'un treballador i/o treballadora a la condició que no s'afiliï o renunciï a la seva afiliació sindical, i tampoc acomiadar-lo o perjudicar-lo de qualsevol forma a causa de la seva afiliació sindical.

ARTICLE 38è. COMITÈ D'EMPRESA

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

ARTICLE 39è. COMPETÈNCIES DEL COMITÈ D'EMPRESA

El Comitè d'Empresa tindrà les següents competències:

1. Rebre informació, que li serà facilitada almenys trimestralment, sobre l'evolució general del sector naval, sobre la situació de la producció i vendes de l'Empresa i sobre el seu programa de producció i evolució probable de l'ocupació.
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 un informe, amb caràcter previ a l'execució per part de l'Empresa, de les decisions adoptades per aquesta sobre les següents qüestions:
 - a) Reestructuracions de plantilles i cessaments totals o parcials, definitius o temporals.
 - 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 del treball.
- e) Estudi de temps, establiment de sistemes d'organització i control del treball.

4. Emetre informes quan la fusió, absorció o modificació de l'estatus jurídic de l'Empresa suposi qualsevol incidència que afecti al volum d'ocupació.

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

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

7. Conèixer, trimestralment almenys, 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, condicions i usos de l'empresa en vigor, formulant, en el seu cas, les accions legals oportunes davant de l'empresari i els organismes o tribunals corresponents.
- b) De vigilància i control de les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament del treball de l'Empresa, amb les particularitats previstes en aquest ordre per l'article 19 de l'Estatut dels Treballadors.

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 d'aquelles mesures que procurin el manteniment i l'increment de la productivitat.

11. Informar als seus representats en tots els temes i qüestions de la seva competència de com, directa o indirectament, tingui o pugui tenir repercussió en les relacions laborals.

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

ARTICLE 40è. 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 el seu conjunt, observaran sigil professional en tot allò referent als números 1, 2, 3 i 4 de l'article anterior, i fins i tot després de pertànyer al Comitè d'Empresa i en especial en totes aquelles matèries sobre les quals la direcció assenyali expressament el seu caràcter reservat. En tot cas, cap tipus de document lliurat per l'Empresa al Comitè no podrà ser utilitzat fora de l'estricte àmbit d'aquella ni per a finalitats diferents que varen motivar el seu lliurament.

ARTICLE 41è. GARANTIES

Els membres del Comitè d'Empresa, com representants legals dels treballadors, tindran les següents garanties:



- a) Obertura d'expedient contradictori en el supòsit de sancions per faltes greus o molt greus, en el qual serà escoltat, a part de l'interessat, el Comitè d'Empresa.
- b) Prioritat de permanència en l'Empresa respecte als altres treballadors i treballadores, en els supòsits de suspensió o extinció per causes tecnològiques o econòmiques.
- c) No ésser acomiadat ni sancionat durant l'exercici de les seves funcions ni dins de l'any següent a l'expiració del seu mandat, sempre que l'acomiadament o sanció es basi en l'acció del treballador en l'exercici de la seva representació, sense perjudici, per tant, de l'acomiadament disciplinari. Així mateix, no podrà ser discriminat en la seva promoció econòmica o professional en raó, precisament, de l'acompliment 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, i podrà publicar i distribuir, sense pertorbar el normal desenvolupament del treball, les publicacions d'interès laboral o social, comunicant-ho a l'Empresa.
- e) Disposar d'un crèdit de 15 hores mensuals retribuïdes, cadascun dels membres del Comitè, per a l'exercici de les seves funcions de representació.

La Comissió Paritària, a proposta del Comitè, podrà acordar l'acumulació d'hores de diferents membres del Comitè en un o alguns dels seus components sense depassar el màxim total i podran ser rellevats parcialment del treball, sense perjudici de la seva remuneració.

ARTICLE 42è. LOCALS I TAULER D'ANUNCIS

Es posarà a disposició del Comitè d'Empresa un local perquè puguin desenvolupar les seves activitats i comunicar-se amb els treballadors, així com un o varis taulers d'anuncis.

ARTICLE 43è. SECCIONS SINDICALS

L'Empresa reconeix les Seccions Sindicals d'aquells sindicats que hagin obtingut com a mínim el 10% dels vots en les eleccions al Comitè d'Empresa.

Mentre el nombre de treballadors i treballadores de l'Empresa no superi el centenar, 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 podran, previ avís a l'Empresa, convocar reunions dels afiliats en el seu sindicat, que se celebraran en els locals de l'Empresa i fora de les hores de treball.

Els Delegats Sindicals tindran les mateixes competències i garanties que els membres del Comitè d'Empresa.

ARTICLE 44è. ASSEMBLEES

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

Sense perjudici d'allò contemplat en el paràgraf anterior, els treballadors disposaran d'una hora retribuïda per discutir el Conveni Col·lectiu, una vegada a l'any.

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

L'Empresa habilitarà un local adequat per a tals activitats.

ARTICLE 45è. QUOTES SINDICALS



A sol·licitud dels treballadors i treballadores afiliats a les centrals sindicals, l'Empresa descomptarà de la nomina mensual l'import de la quota sindical corresponent. Els treballadors i treballadores interessats en la realització de tal operació emplenaran l'escrit corresponent, expressant l'ordre de descompte, sindicat al qual pertany i quantia de la quota mensual, i l'Empresa efectuarà el pagament en la forma en què s'acordi amb les centrals sindicals.

CAPÍTOL VI. RÈGIM INTERIOR

ARTICLE 46è. PARTICIPACIÓ EN LA GESTIÓ

La gestió de l'Empresa, atesa en el seu conjunt, és funció característica i primordial de la part econòmica, per correspondre-li segons l'ordenació jurídica vigent la facultat d'organitzar el treball. Ambdues parts reconeixen, tanmateix, que és desitjable i necessària una participació dels treballadors i treballadores a través dels seus representants legals en aquest i altres àmbits de l'Empresa.

ARTICLE 47è. ASCENSOS

Durant el mes de novembre s'estudiaran els ascensos d'acord amb els següents criteris:

- a) Els Caps de Departament, Caps d'Administració de 1a, Delineants, Projectista, Caps i Mestres de Taller i Patró/na seran designats lliurement per l'Empresa una vegada informat i escoltat el Comitè d'Empresa.
- b) Els restants es cobriran a proposta del Cap de Taller o Departament, elevada conjuntament a l'Empresa i al Comitè.

Els criteris a seguir seran els següents:

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

El Comitè d'Empresa, en ús de les seves atribucions, comprovarà la correcta aplicació d'allò assenyalat.

ARTICLE 48è. EINES

L'Empresa facilitarà als seus treballadors, homes i dones (exceptuant fusters/es d'ofici) les eines i instruments necessaris per efectuar la tasca que professionalment els hi sigui pròpia.

El treballador o treballadora serà responsable del manteniment i bona conservació de l'utilatge al seu càrrec. La reposició d'eines en les quals sigui evident la manca de cura del treballador o treballadora podrà ser descomptada dels seus havers.

ARTICLE 49è. PECES DE TREBALL



L'Empresa lliurarà a tot el seu personal, homes i dones, en el moment de començar a treballar en 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. Als porters se'ls lliurarà la mateixa uniformitat.

Es podrà sol·licitar un major nombre de peces de treball en el cas que el desgast sigui superior al normal, demanant-li-ho al cap immediat i lliurant-hi la peça a substituir. La reposició de peces de treball en les quals sigui evident la manca de cura del treballador podrà ser descomptada dels seus havers.

És obligació dels treballadors i treballadores emprar les peces de treball que l'Empresa posi a la seva disposició i serà responsable de les esmentades peces i elements de protecció al seu càrrec.

ARTICLE 50è. MOBILITAT FUNCIONAL

La mobilitat funcional es regularà d'acord a les titulacions acadèmiques o professionals precises per exercir la prestació laboral i amb respecte a la dignitat del treballador.

La mobilitat funcional per a la realització de funcions, tant superiors com inferiors, no corresponents al grup professional, només serà possible si existeixen, a més, raons tècniques o organitzatives que la justifiquin, pel temps imprescindible per a la seva atenció i d'acord amb allò establert en la legislació laboral vigent en aquell moment.

ARTICLE 51è. MODIFICACIONS SUBSTANCIALS DE LES CONDICIONS DE TREBALL

La direcció de l'Empresa podrà acordar modificacions substancials de les condicions de treball quan existeixin provades raons econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció.

Es consideraran com a tals les que estiguin relacionades amb la competitivitat, productivitat o organització tècnica o del treball en l'Empresa.

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

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball per torns.
- d) Sistema de remuneració i quantia salarial.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedeixin dels límits, que per a la mobilitat funcional preveu l'article 50 d'aquest Conveni.

Les modificacions substancials de les condicions de treball es realitzaran d'acord amb allò establert en la legislació laboral vigent en aquell moment.

ARTICLE 52è. MOBILITAT GEOGRÀFICA

El trasllat de treballadors 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 consideraran com a tals les que estiguin relacionades amb la competitivitat, productivitat o organització tècnica o del treball en l'Empresa, així com les contractacions referides a l'activitat empresarial.

La decisió de trasllat haurà de ser notificada per l'empresari al treballador, així com als seus representants legals, amb una antelació mínima de trenta dies a la data de la seva efectivitat i es realitzarà d'acord amb allò establert en la legislació laboral vigent en aquell moment.

ARTICLE 53è. FALTES I SANCIONS

Els treballadors podran ser sancionats per l'Empresa en virtut d'incompliments laborals, d'acord amb la graduació de faltes i sancions que segueix:

1. FALTES

1.1 Faltes lleus

- a) D'una a tres faltes de puntualitat d'assistència al treball sense la deguda justificació, comeses durant el període d'un mes.
- b) No notificar amb caràcter previ, o en el seu cas, dintre de les vint-i-quatre hores següents a la falta, la raó de l'absència al treball, tret que es demostrï la impossibilitat d'haver-ho fet.
- c) L'abandonament del treball sense causa justificada, encara que sigui per poc temps. Si com a conseqüència d'aquest fet es causàs perjudici d'alguna consideració a l'Empresa o als companys/es de feina o fos causa d'accident aquesta falta podrà ser considerada com a greu o molt greu, segons els casos.
- d) No atendre els clients amb la correcció i diligència degudes.
- e) Faltar al treball un dia sense causa justificada.
- f) No dur els equips d'uniformitat, protecció i seguretat lliurats per l'Empresa.
- g) La falta de polidesa i neteja personal que produeixi queixes justificades dels companys/es de feina, sempre que prèviament hagués existit l'oportuna advertència per part de l'Empresa.

1.2 Faltes greus

- a) Més de tres faltes no justificades de puntualitat en l'assistència al treball, comeses durant un període de trenta dies.
- b) Faltar d'un a tres dies al treball durant un període de trenta dies sense causa que ho justifiqui. N'hi haurà prou amb una sola falta quan hagués de rellevar un company o quan, com a conseqüència de la falta, es causàs perjudici d'alguna consideració a l'Empresa.
- c) No comunicar amb la puntualitat deguda els canvis experimentats en la família que puguin afectar a la Seguretat Social i, en el seu cas, a les prestacions de protecció a la família.
- d) Entregar-se a jocs, qualssevol que fossin, 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'un altre al treball, fitxant per ell/ella.
- g) La negligència, desídia o imprudència en el treball que afecti la bona marxa del mateix.
- h) Realitzar, sense l'oportú permís, treballs particulars durant la jornada.
- i) La reiteració o reincidència en falta lleu.
- j) L'abús d'autoritat exercit pels qui exerceixen funcions de comandament.
- k) El trencament o violació de secrets d'obligada confidencialitat 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 al treball durant tres dies consecutius o cinc alterns en un mateix mes.
- c) El frau, deslleialtat o abús de confiança en les gestions encomanades i el furt o robatori tant als companys/es de feina com a l'Empresa o a qualsevol altra persona, realitzat dins de les seves dependències durant l'acte de servei en qualsevol lloc.
- d) Els delictes de robatori, estafa, o malversació comesos fora de l'Empresa o qualsevol altra classe de delicte comú que pugui implicar aquesta desconfiança cap al seu autor. S'esperarà la



resolució judicial per procedir.

- e) La simulació de malaltia o accident.
- f) La disminució continuada i voluntària del rendiment en el treball.
- g) L'embriaguesa habitual o toxicomania si repercuteixen negativament en el treball.
- h) Els maltractaments de paraula o obra o falta greu de respecte i consideració als caps, companys/es o subordinats.
- i) L'assetjament sexual.
- j) La reincidència en faltes greus.

2 SANCIONS

2.1 Per faltes lleus

- Amonestació verbal.
- Amonestació per escrit.

2.2 Per faltes greus

- Suspensió d'ocupació i sou de dos a vint dies.

2.3 Per faltes molt greus

- Suspensió d'ocupació i sou de vint-i-un a seixanta dies.
- Acomiadament.

ARTICLE 54è. ASSETJAMENT SEXUAL

Se li reconeix als treballadors/es el dret al respecte de la seva intimitat i a la consideració deguda a la seva dignitat, compresa la protecció davant ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual. Es considera assetjament sexual la situació en la qual 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 creï en un ambient d'intimidació, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. L'assetjament sexual es considera discriminació per raó de sexe i, per tant, es prohibeix. El rebuï de tal comportament per part d'una persona o la seva submissió a l'assetjament no es podran utilitzar per prendre una decisió que l'afecti.

ARTICLE 55è. CONFIDENCIALITAT

En l'exercici de les seves funcions, totes les persones treballadores es regiran pels principis de bona fe, sigil, professionalitat, confidencialitat i es comprometran a no facilitar ni utilitzar en benefici propi o de tercers aliens a les empreses la informació a la qual puguin tenir accés o en tenir coneixement, directament o indirectament, pel seu treball o per formar part de la plantilla de les empreses, i s'abstindran de realitzar qualsevol tipus d'acció encaminada a la difusió, revelació o cessió a qualsevol persona jurídica o física aliena a l'Empresa.

L'incompliment de l'esmentada obligació de confidencialitat per part de les persones treballadores podrà donar lloc a que l'Empresa adopti les decisions pertinents i exerceixi les accions legals oportunes.



De qualsevol manera, 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 li són pròpies.

ARTICLE 56è. SEGURETAT INFORMÀTICA

Les dades d'identificació d'usuari i clau d'accés són assignades individualment a cada usuari i són personals i intransferibles. L'usuari és l'únic responsable de les conseqüències que puguin derivar-se del seu mal ús, divulgació o pèrdua. Cap persona aliena a l'Empresa no podrà tenir accés ni 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 no previst en el present Conveni s'estarà a allò disposat en l'Estatut dels Treballadors i altres disposicions laborals vigents en cada moment.

En prova de conformitat en tot allò que precedeix, ambdues parts firmen el present Conveni Col·lectiu a Palma de Mallorca, a 21 de novembre de 2014.

Per l'Empresa

Pel Comitè d'Empresa

										ANNEX 1 A
TAULA DE SALARIS CONVENI DE L'ANY 2014										
CATEGORIA	ANTIGUITAT MENSUAL	SALARI MENSUAL	PRIMA ASSISTÈNCIA MENSUAL	PRIMA COMPETITIV.	PLUS TRANSPORT MENSUAL	SALARI ANUAL	PRIMA ASSISTÈNCIA ANUAL	PRIMA COMPETITIV. ANUAL	PLUS TRANSPORT ANUAL	TOTAL ANUAL
ADMINISTRACIÓ										
Cap 1a	103,57	1.785,66	46,76	17,51	50,70	24.999,18	561,18	210,07	608,43	26.378,85
Cap 2a	91,67	1.580,47	35,66	15,49	50,70	22.126,55	427,87	185,93	608,43	23.348,78
Oficial 1a	80,58	1.389,23	25,33	13,62	50,70	19.449,28	303,92	163,43	608,43	20.525,05
Oficial 2a	76,73	1.322,97	23,00	12,97	50,70	18.521,61	275,95	155,64	608,43	19.561,63
TÈC. TITULATS										
Enginyers	135,08	2.329,03	76,27	22,83	50,70	32.606,37	915,22	273,99	608,43	34.404,00
Pèrits	122,86	2.118,26	64,80	20,77	50,70	29.655,65	777,66	249,19	608,43	31.290,93
TÈC. OFICINES										
Dibuixant projectista (Jf. 2a)	91,67	1.580,47	35,66	15,49	50,70	22.126,55	427,87	185,93	608,43	23.348,78
Dibuixant projectista	103,57	1.785,66	46,76	17,51	50,70	24.999,18	561,18	210,07	608,43	26.378,85
TÈC. TALLER										
Cap taller	117,50	2.025,81	50,89	19,86	50,70	28.361,29	610,73	238,32	608,43	29.818,77
Mestre taller	107,75	1.857,78	42,55	18,21	50,70	26.008,91	510,57	218,55	608,43	27.346,45
Mestre 2a	103,57	1.785,66	52,25	17,51	50,70	24.999,18	626,98	210,07	608,43	26.444,66
Patró	107,75	1.857,78	42,55	18,21	50,70	26.008,91	510,57	218,55	608,43	27.346,45



Patró embarc. interior	93,26	1.607,98	112,92	15,76	50,70	22.511,75	1.355,08	189,17	608,43	24.664,42
OPERARIS										
Cap equip	93,26	1.607,98	112,92	15,76	50,70	22.511,75	1.355,08	189,17	608,43	24.664,42
Oficial 1a A	80,73	1.391,84	107,18	13,64	50,70	19.485,70	1.286,16	163,74	608,43	21.544,03
Oficial 1a B	76,84	1.324,89	102,48	12,99	50,70	18.548,50	1.229,72	155,86	608,43	20.542,50
Oficial 1a	72,94	1.257,54	97,79	12,33	50,70	17.605,51	1.173,49	147,94	608,43	19.535,37
Oficial 2n A	70,46	1.214,86	94,68	11,91	50,70	17.008,10	1.136,11	142,92	608,43	18.895,56
Oficial 2a	67,99	1.172,17	91,02	11,49	50,70	16.410,41	1.092,29	137,90	608,43	18.249,02
Oficial 3a	65,29	1.125,67	87,21	11,04	50,70	15.759,40	1.046,50	132,43	608,43	17.546,75
Especialista	64,10	1.105,25	24,37	10,84	50,70	15.473,52	292,42	130,02	608,43	16.504,38
Ajudant de taller	58,07	1.001,22	17,25	9,82	50,70	14.017,14	207,01	117,79	608,43	14.950,37
Aprenent 4t	55,05	949,19	13,98	9,31	50,70	13.288,69	167,72	111,66	608,43	14.176,50
Aprenent 3er	51,40	886,12	11,32	8,69	50,70	12.405,73	135,85	104,24	608,43	13.254,26
ALTRES										
Porter	62,73	1.081,47	8,70	10,60	50,70	15.140,59	104,40	127,23	608,43	15.980,64
Auxiliar	70,35	1.212,97	19,51	11,89	50,70	16.981,54	234,13	142,70	608,43	17.966,80
Ordenança	62,73	1.081,47	8,70	10,60	50,70	15.140,59	104,40	127,23	608,43	15.980,64

					ANNEX 1 B	
TAULA DE SALARIS CONVENI DE L'ANY 2015						
	ANTIGUITAT	SALARI	PRIMA	SALARI	PRIMA	TOTAL
CATEGORIA	MENSUAL	MENSUAL	COMPET.	ANUAL	COMPET.	ANUAL
					ANUAL	
ADMINISTRACIÓ						
Cap 1a	105,12	1.812,44	116,70	25.374,17	1.400,37	26.774,54
Cap 2a	93,04	1.604,18	103,38	22.458,45	1.240,56	23.699,01
Oficial 1a	81,78	1.410,07	90,99	19.741,02	1.091,91	20.832,93
Oficial 2a	77,88	1.342,82	87,97	18.799,44	1.055,61	19.855,05
TÈC. TITULATS						
Enginyers	137,11	2.363,96	152,05	33.095,46	1.824,60	34.920,06
Pèrits	124,70	2.150,03	138,32	30.100,48	1.659,81	31.760,29
TÈC. OFICINES						
Dibuixant projectista (Jf. 2a)	93,04	1.604,18	103,38	22.458,45	1.240,56	23.699,01



Dibuixant projectista	105,12	1.812,44	116,70	25.374,17	1.400,37	26.774,54
TÈC. TALLER						
Cap taller	119,26	2.056,19	123,28	28.786,71	1.479,34	30.266,05
Mestre taller	109,37	1.885,65	113,13	26.399,04	1.357,61	27.756,65
Mestre 2a	105,12	1.812,44	122,26	25.374,17	1.467,16	26.841,33
Patrò	109,37	1.885,65	113,13	26.399,04	1.357,61	27.756,65
Patrò embarc. interior	94,66	1.632,10	182,08	22.849,43	2.184,96	25.034,39
OPERARIS						
Cap Equip	94,66	1.632,10	182,08	22.849,43	2.184,96	25.034,39
Oficial 1a A	81,94	1.412,71	174,10	19.777,98	2.089,20	21.867,19
Oficial 1a B	78,00	1.344,77	168,66	18.826,72	2.023,92	20.850,64
Oficial 1a	74,03	1.276,40	163,23	17.869,59	1.958,81	19.828,40
Oficial 2n A	71,52	1.233,09	159,65	17.263,22	1.915,77	19.178,99
Oficial 2a	69,01	1.189,75	155,52	16.656,56	1.866,19	18.522,76
Oficial 3a	66,27	1.142,56	151,18	15.995,79	1.814,16	17.809,95
Especialista	65,07	1.121,83	87,19	15.705,62	1.046,33	16.751,95
Ajudant de taller	58,94	1.016,24	78,94	14.227,40	947,23	15.174,62
Aprenent 4t	55,88	963,43	75,09	13.488,02	901,13	14.389,15
Aprenent 3er	52,17	899,42	71,77	12.591,82	861,25	13.453,07
ALTRES						
Porter	63,67	1.097,69	71,05	15.367,70	852,65	16.220,35
Auxiliar	71,41	1.231,16	83,34	17.236,27	1.000,03	18.236,30
Ordenança	63,67	1.097,69	71,05	15.367,70	852,65	16.220,35



CALENDARI 2014 ANNEX 2 A

GENER							FEBRER							MARÇ						
DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
		1	2	3	4	5						1	2						1	2
6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9	3	4	5	6	7	8	9
13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16	10	11	12	13	14	15	16
20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23	17	18	19	20	21	22	23
27	28	29	30	31			24	25	26	27	28			24	25	26	27	28	29	30
														31						
ABRIL							MAIG							JUNY						
DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
	1	2	3	4	5	6				1	2	3	4							1
7	8	9	10	11	12	13	5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8
14	15	16	17	18	19	20	12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15
21	22	23	24	25	26	27	19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22
28	29	30					26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28	29
														30						
JULIOL							AGOST							SETEMBRE						
DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
	1	2	3	4	5	6					1	2	3	1	2	3	4	5	6	7
7	8	9	10	11	12	13	4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14
14	15	16	17	18	19	20	11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21
21	22	23	24	25	26	27	18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28
28	29	30	31				25	26	27	28	29	30	31	29	30					
OCTUBRE							NOVEMBRE							DESEMBRE						
DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
		1	2	3	4	5						1	2	1	2	3	4	5	6	7
6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9	8	9	10	11	12	13	14
13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16	15	16	17	18	19	20	21



20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23	22	23	24	25	26	27	28
27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	29	30	29	30	31				

Dissabtes i diumenges
Dies festius
Jornada 9 hores
Jornada 8 hores
Jornada 6 hores
Vacances
No laborals

CALENDARI 2015 ANNEX 2 B

GENER							FEBRER							MARÇ						
DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
			1	2	3	4							1							1
5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	2	3	4	5	6	7	8
12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	9	10	11	12	13	14	15
19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	16	17	18	19	20	21	22
26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28		23	24	25	26	27	28	29
														30	31					
ABRIL							MAIG							JUNY						
DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
		1	2	3	4	5					1	2	3	1	2	3	4	5	6	7
6	7	8	9	10	11	12	4	5	6	7	8	9	10	8	9	10	11	12	13	14
13	14	15	16	17	18	19	11	12	13	14	15	16	17	15	16	17	18	19	20	21
20	21	22	23	24	25	26	18	19	20	21	22	23	24	22	23	24	25	26	27	28
27	28	29	30				25	26	27	28	29	30	31	29	30					
JULIOL							AGOST							SETEMBRE						



DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
		1	2	3	4	5						1	2		1	2	3	4	5	6
6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13
13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20
20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27
27	28	29	30	31			24	25	26	27	28	29	30	28	29	30				
							31													
OCTUBRE							NOVEMBRE							DESEMBRE						
DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg	DI	Dt	Dc	Dj	Dv	Ds	Dg
			1	2	3	4							1		1	2	3	4	5	6
5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	7	8	9	10	11	12	13
12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	14	15	16	17	18	19	20
19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	21	22	23	24	25	26	27
26	27	28	29	30	31		23	24	25	26	27	28	29	28	29	30	31			
							30													

Dissabtes i diumenges
Dies festius
Jornada 9 hores
Jornada 8 hores
Jornada 6 hores
Vacances
No laborals

